

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO

**O TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NA INDÚSTRIA DA MODA E
UMA BREVE ANÁLISE DO CASO ZARA**

YASMIN ALVARES DANIOTTI MATSUDA

Rio de Janeiro

2018/2

YASMIN ALVARES DANIOTTI MATSUDA

**O TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NA INDÚSTRIA DA MODA E
UMA BREVE ANÁLISE DO CASO ZARA**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob orientação do **Professor Thiago Patrício Gondim**.

Rio De Janeiro

2018/2

YASMIN ALVARES DANIOTTI MATSUDA

**O TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NA INDÚSTRIA DA MODA E
UMA BREVE ANÁLISE DO CASO ZARA**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob orientação do **Professor Thiago Patrício Gondim**.

Data da Aprovação: ____/____/____.

Banca Examinadora:

Orientador

Membro da Banca

Membro da Banca

Rio de Janeiro

2018/2

M434t Matsuda, Yasmin Alvares Daniotti
O trabalho escravo contemporâneo na indústria da moda e uma breve análise do caso Zara / Yasmin Alvares Daniotti Matsuda. -- Rio de Janeiro, 2018. 67 f.

Orientador: Thiago Patricio Gondim.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade de Direito, Bacharel em Direito, 2018.

1. Trabalho Escravo Contemporâneo. 2. Termos de Ajuste de Conduta. 3. Fast Fashion. 4. Caso Zara. 5. Direito do Trabalho. I. Patricio Gondim, Thiago, orient. II. Título.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a toda a minha família e amigos, a quem serei eternamente grata por todas as lições diárias.

À minha mãe, Marcia, pela paciência e pelo carinho durante todos os anos da minha vida. Sem você, eu não teria percorrido nem metade do caminho feito até aqui. Obrigada por me motivar e insistir a cada dia para que eu me tornasse quem sou.

Ao meu pai, Marcos, pelo apoio incondicional e por sempre acreditar em mim. Você é um exemplo de pai e profissional que durante a vida inteira sempre se esforçou muito a cada dia.

À minha mãe vó, Marisa, por todos os banhos, refeições, carinho e amor de sempre. Obrigada por insistir e acreditar na minha capacidade, se mostrando guerreira e perfeita em todos os momentos da vida.

À minha avó, Rosa, pelo cuidado de todos esses anos. Agradeço por todos os gestos de carinho e amor em forma de sorrisos, comidas, organização e pelo seu empenho em me fazer sentir pronta pra qualquer desafio na vida.

Ao meu avô, Roberto, por acreditar em mim em todas as horas. Obrigada pela preocupação, carinho e por se mostrar forte nos momentos mais difíceis da vida. Seu apoio foi essencial.

À minha companheira de quatro patas, Xica, por me acompanhar nessa jornada desde 2013. Apesar de não se expressar com palavras, o amor mais puro e verdadeiro que um ser pode sentir me confortou nas horas mais desgastantes dos últimos cinco anos.

A todos os meus amigos e amigas, que me acompanharam durante a Faculdade ou fora dela, pelo apoio e companheirismo na vida. Vocês foram essenciais para esse momento de término de um ciclo tão importante.

MATSUDA, Yasmin Alvares Daniotti (2018). O trabalho escravo contemporâneo na indústria da moda e uma breve análise do caso Zara. Monografia do curso de graduação em direito. Rio De Janeiro. Universidade Federal do Rio de Janeiro.

RESUMO

A presente monografia tem como objetivo explicitar as formas atuais de configuração de trabalho escravo contemporâneo e as características da indústria de vestuários que favorecem a exploração de mão de obra escrava. Adotou-se como base para o aprofundamento do estudo do tema o caso da Zara, grande rede varejista, que assinou em 2011 e 2017 termos de ajuste de conduta em decorrência de sua responsabilização pelos episódios de flagrante trabalho escravo em fábricas fornecedoras de roupas. O estudo procurou ressaltar como as peculiaridades das marcas de fast fashion e todo o contexto social com elas relacionado fomentam um sistema onde inúmeros trabalhadores são exaustivamente explorados para que roupas possam chegar às lojas a preços acessíveis e tornem-se cada vez mais desejáveis. Além disso, foram estudadas as ferramentas judiciais e extrajudiciais que buscam combater o trabalho escravo no Brasil.

Palavras-chave: Trabalho Escravo Contemporâneo; Fast Fashion; Caso Zara; Termos de Ajuste de Conduta; Direito do Trabalho.

ABSTRACT

This monography aims to make explicit the actual forms of contemporary slavery work and the features of the clothing industry that favors slavery labor exploration. It will be taken as a paradigm the Zara's case, a big brand of the retail, that signed in 2011 and 2017 terms of conduct adjustment in order to have responsibility for the slavery work caught in your outsourced clothing industries. This study objected to emphasize as the peculiarities of the fast fashion brands and all of the social context related with this increases a system where lots of workers are exhaustively explored to bring desirable clothes in affordable prices to the stores. Besides that, the judicial and extrajudicial tools that aims to fight the slavery work in Brazil were studied.

Keywords: Contemporary Slave Labor; Fast Fashion; Zara's case; Conduct Adjustment Terms; Labor Law.

Lista de Siglas

CCR	Câmara de Coordenação e Revisão
CEACR	Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CONATRAE	Comissão Nacional Para Erradicação do Trabalho Escravo
CP	Código Penal
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
CSMPT	Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
EC	Emenda Constitucional
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
INPS	Instituto Nacional de Previdência Social
MPE	Ministério do Trabalho e Emprego
MPT	Ministério Público do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho

OPEP	Organização dos Países Exportadores de Petróleo
PAC	Plano de Ações Corretivas
PEC	Projeto de Emenda Constitucional
PL	Projeto de Lei
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SRTE	Superintendência Regional do Trabalho e Emprego
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TAC	Termo de Ajuste de Conduta
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 – A EVOLUÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO.....	13
1.1. – Os sentidos atribuídos ao trabalho escravo na história	13
1.1.1. – Trabalho escravo colonial.....	13
1.1.2. – Trabalho escravo contemporâneo.....	15
1.2. – O trabalho escravo contemporâneo e as novas formas de organização da produção	18
1.3. – O trabalho escravo contemporâneo na indústria da moda	24
1.3.1. – O fast fashion	24
1.3.2. – As relações de trabalho no contexto da indústria da moda	28
1.3.3. – O desabamento do Edifício Rana Plana: um reflexo da atual estrutura de produção têxtil global	32
2 – A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO	35
2.1. – Contexto de surgimento do Direito do Trabalho no Brasil	35
2.1.1. – A Primeira República e o nascimento da união dos trabalhadores	35
2.1.2. – O caminho até a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988	38
2.1.3. – A Constituição de 1988 e seus eixos centrais de estruturação	41
2.2. – Quadro jurídico existente no Brasil para o combate ao trabalho escravo contemporâneo	43
2.2.1. – Características e funções do Direito do Trabalho	43
2.2.2. – Dispositivos legais que versam sobre o trabalho escravo.....	46
3. – O TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NA INDÚSTRIA DA MODA E O CASO ZARA	51
3.1. – A atuação do Ministério Público do Trabalho para coibir o trabalho escravo contemporâneo	51
3.2. – Os termos de ajuste de conduta	52
3.3. – O caso Zara.....	57
3.3.1. – Os flagrantes de 2011, seus desdobramentos e o TAC de 2017	57
3.3.2. – Os TACs de 2011 e 2017	60
CONCLUSÃO	63
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65

INTRODUÇÃO

A sociedade atual está direcionada a participar do processo produtivo por meio de simples compras que, em regra, não são acompanhadas por um ato de reflexão. Sem pensar, comemos, compramos, usamos e desejamos produtos que, no fim das contas, não nos são essenciais. Ao mesmo tempo, os trabalhadores por trás daquela produção tornam-se invisíveis aos olhos de quem consome. Não se reflete sobre o quanto ganharam ou em quais circunstâncias produziram.

Motivadas por propagandas irresistíveis, tendências da moda, alta variedade de peças nas araras e, sobretudo, preços tentadores, as pessoas vêm adquirindo cada vez mais produtos de forma irracional ao longo dos anos. As roupas vão se acumulando nos armários, criando inúmeras opções de *looks* a quem as veste. São dezenas de camisas, centenas de calças, milhares de sapatos e milhões de possibilidades para um único corpo humano estar adequado para aquela festa do fim de semana. Enquanto isso, muitas pessoas têm seus direitos mais básicos negados, principalmente em países onde a legislação trabalhista é pouco garantidora de princípios que respeitem a integridade humana dos empregados.

Dessa forma, o presente Trabalho de Conclusão de Curso foi elaborado com o intuito de entender melhor o porquê e como são produzidas as roupas que vestimos, além de demonstrar as características que contribuem para a manutenção de um processo produtivo que ignora a existência de inúmeros trabalhadores ao redor do mundo.

No primeiro capítulo, será explicada a diferença entre o trabalho escravo típico do período colonial e as suas diversas formas de configuração atualmente. Além disso, também serão examinados os aspectos e peculiaridades da indústria da moda rápida e os seus impactos na sociedade hoje, sobretudo na área do Direito do Trabalho.

Já no segundo capítulo, todo o quadro jurídico existente contra o trabalho escravo contemporâneo no Brasil vai ser estudado, juntamente com a caminhada histórica que deu origem aos princípios, normas e funções da legislação trabalhista brasileira.

O terceiro capítulo, por sua vez, consiste em uma análise de artifícios que o Direito do Trabalho possui para coibir empresários de explorarem mão de obra escrava. Além disso, serão abordados os Termos de Ajuste de Conduta firmados em 2011 e 2017 entre a Zara, que é uma

das maiores marcas do setor de vestuário atualmente, o Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego, além de seus desdobramentos, sendo este estudo finalizado com uma análise crítica das cláusulas dos acordos.

1 – A EVOLUÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO

1.1. – Os sentidos atribuídos ao trabalho escravo na história

Por muito tempo, os escravos foram verdadeiras propriedades de seus senhores e a escravidão foi fomentada econômica e politicamente. Como qualquer mercadoria, pessoas eram livremente vendidas, herdadas por descendentes de seus donos e leiloadas.

Caso não realizassem as tarefas ordenadas, os escravos do período colonial sofriam castigos dilacerantes, não lhes restando outra alternativa que não a obediência e aceitação daquela realidade.

Com a Lei Áurea, o trabalho escravo foi abolido em 1888. No entanto, situações tão perversas quanto aquelas que motivaram a exploração de novas terras continuam a existir depois de quase duzentos anos.

Portanto, neste primeiro momento, é importante destacar as diferenças entre o sistema escravocrata vigente no período colonial e aquele hoje verificado.

1.1.1. – Trabalho escravo colonial

A escravidão, como se sabe, acompanhou a história da humanidade durante o passar dos séculos. Em breves linhas, originou-se com os confrontos por questões étnicas, religiosas, territoriais e culturais. Ao fim dos conflitos, parte do povoado perdedor era aprisionada e obrigada a realizar as mais diversas tarefas ordenadas pela tribo ganhadora.

Assim, pessoas eram coagidas física e psicologicamente a plantar, colher, arar, construir e servir de muitas formas outros indivíduos, tornando-se verdadeiras propriedades destes.

Aceito comumente pelas sociedades ao redor do mundo, o trabalho escravo foi a base para a conquista de novas terras durante os séculos XV e XVI. Conquistadores chegavam aos

“novos” territórios e arruinavam culturas, famílias, crenças e povos com suas imposições, de forma que a população nativa rapidamente se via escravizada (VAINFAS, 2000, p. 205).

Na história do Brasil não foi diferente. Inicialmente, tribos indígenas foram massacradas por portugueses e sua ambição pelo plantio do pau-brasil, primeira motriz econômica colonial. Em outro momento, os africanos passaram a ser a principal mão de obra escrava, sobretudo nas plantações de cana de açúcar e minas de ouro, anos mais tarde (VAINFAS, 2000, p. 205 e 206).

A escravidão colonial era uma política de Estado prevista em lei, com aparatos estatais próprios para mantê-la, de modo que as condições degradantes do trabalho escravo eram estabelecidas legalmente entre proprietários e escravizados.

Portanto, até o século XIX, o mundo presenciou a forma de escravidão onde pessoas, por uma questão étnica e racial, eram verdadeiras propriedades de outras. Seus donos podiam as utilizar da forma que bem entendessem, punindo-as com agressões físicas em caso de desobediência e lucrando por intermédio do fruto de seus trabalhos (SANTOS; GONDIM, 2016, p. 4). Além disso, poderiam ser vendidos para quem pudesse por eles pagar, como meros objetos.

Assim, na escravidão colonial o produto era a própria pessoa, e não sua força de trabalho. Importante ressaltar, também, o fato de que não existia um exército industrial de reserva (FILGUEIRAS, 2013, p. 204).

Com o gradual crescimento da resistência dos escravos, por meio de práticas que iam da quebra de instrumentos de trabalho até a automutilação e os suicídios, os senhores feudais foram realizando cada vez mais negociações e pactos sociais com os escravizados (VAINFAS, 2000, p. 209).

Tal como a história nos mostra, a assinatura da Lei Áurea no Brasil em 1888 não libertou verdadeiramente os afrodescendentes que aqui viviam. Pelo contrário, manteve os laços de dependência dos ex-escravos com seus ex-proprietários, já que a legislação não acompanhou políticas de inclusão à sociedade e à economia.

Assim, em troca de habitação e alimentos, inúmeras famílias de escravos alforriados se mantiveram sobre o controle de seus antigos donos. Não houve apoio em nenhum sentido, muito menos garantia de nenhum direito a estas pessoas, livres unicamente sobre a ótica de seus documentos e nada mais.

Não é à toa que os impactos desses tristes tempos são verificados até hoje em diversos setores da sociedade, visto o evidente preconceito sofrido por muitos em razão da cor de suas peles.

1.1.2. – Trabalho escravo contemporâneo

Apesar de a escravidão ter figurado na história da humanidade por muitos séculos, é um fato que ela atualmente ainda se mantém em muitos países e em todas as etapas da cadeia produtiva (SANTOS; GONDIM, 2016, p. 4).

No entanto, cabe, aqui, uma análise comparativa entre o trabalho escravo colonial e aquele hoje existente.

Como observado, antes, os escravizados eram tratados como objetos, sendo inclusive vendidos e herdados por famílias. Havia uma sujeição direta destes a quem tinha a propriedade de seus corpos, de modo que toda produção por eles realizada pertencia aos seus senhores. O trabalho era exercido por meio de coação física e estava voltado basicamente para a geração de riquezas (SANTOS; GONDIM, 2016, p. 4).

A escravidão contemporânea, por sua vez, não se restringe apenas à perda do direito de locomoção dos trabalhadores – muito embora sua fase colonial não tenha sido superada. As formas de imobilização no trabalho escravo contemporâneo são diversas.

Nos casos de servidão por dívida, por exemplo, os indivíduos são convencidos por criminosos especializados neste tipo de ato a se mudarem para outros países com base em promessas de melhoria de vida, salários vantajosos e uma boa infraestrutura laboral. No entanto, ao pisarem nos novos lares, são surpreendidos com uma situação extremamente precária, onde, além de se sujeitarem às piores condições de trabalho, se mantêm vinculados aos seus patrões

pela dívida contraída com sua locomoção, habitação e manutenção no novo território. Assim, a única maneira de o trabalhador se ver livre é exercendo sua atividade até que o saldo seja quitado (SANTOS; GONDIM, 2016, p. 5).

Tal forma de trabalho escravo foi denominada “escravidão contratual” (contract slavery) por Kevin Bales, a qual predomina no Brasil, segundo o autor (BALES, 2004, p. 136 apud SANTOS; GONDIM, 2016, p. 5). O estudioso também classificou outras modalidades de trabalho escravo comumente praticadas hoje, como aquele em que indivíduos são escravizados por causa de um perigo concreto (chattel slavery) e quando pessoas, já tendo ciência desde o início de sua dívida por causa do ingresso no trabalho e ferramentas necessárias para este, se submetem à servidão permanente (SANTOS; GONDIM, 2016, p. 5).

Outras formas de estar caracterizada a escravidão por dívida é quando o empregador ordena que a força de trabalho seja exercida em diversos lugares, dificultando o deslocamento do trabalhador até sua cidade de origem e deixando como única opção o consumo de bens necessários a sua subsistência no próprio local de trabalho ou outro credenciado. Assim, a dívida contraída não para de aumentar, eternizando-se. Como bem explica Vitor Araújo Filgueiras, o sistema de endividamento explicitado é conhecido como barracão ou *trucksistem* (FILGUEIRAS, 2013, p. 201-202).

O ordenamento jurídico brasileiro tipifica o crime de redução à condição análoga à de escravo no artigo 149 do Código Penal:

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem: (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

I - cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

II - mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho. (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido: (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

I - contra criança ou adolescente; (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

II - por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem. (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

Assim, estará configurado o crime quando houver a submissão de alguém a trabalho exercido mediante coerção individual direta, seja por meio de retenção de documentos, trabalho forçado, manutenção de vigilância no local de trabalho, impedimento de ida e vinda em razão de dívida realizada ou então restrição do uso de transportes pelo trabalhador com o objetivo de mantê-lo no local de trabalho (FILGUEIRAS, 2013, p. 201).

Portanto, o artigo 149 do Código Penal brasileiro enuncia de modo alternativo as configurações de trabalho análogo ao escravo, de forma que o crime estará constituído sempre que houver trabalho forçado, jornada exaustiva, sujeição a condições degradantes ou uma servidão por dívida (SANTOS; GONDIM, 2016, p. 6).

Com isso, é importante notar que a conceituação do crime de redução à condição análoga à de escravo independe da intenção do empregador de sujeitar seu empregado à tal situação. Somente pelo fato de o trabalho ser degradante já o faz uma escravidão contemporânea (FILGUEIRAS, 2013, p. 202).

Conforme será melhor abordado no próximo capítulo, na maioria das vezes, a degradação do trabalho, por si só, é suficiente para caracterizar o crime em análise. Assim é como defende o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), órgão responsável por resgates de pessoas em condições análogas à de escravo (representando o Estado quando a relação é partida). O Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Justiça Trabalhista vêm formulando esse entendimento, tal como faz a Comissão Nacional Para Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE) (FILGUEIRAS, 2013, p. 203).

Logo, os escravos contemporâneos submetem-se a condições degradantes sem que sofram violência física exercida por seus patrões. Como visto, há diversas formas de coerção individual dissimulada (como o endividamento, por exemplo). Isso comprova que, em sociedades onde o capitalismo vigora sem qualquer regulação trabalhista, uma relação em que figuram pessoas estruturalmente desiguais dá origem a casos de escravidão contemporânea. Nas palavras de Vitor Araújo Filgueiras:

De fato, também como heranças da escravidão típica e do perfil cultural do nosso país, são verificadas diversas modalidades de coerção individual dissimulada (ou mesmo

expressas) dos empregadores sobre os trabalhadores, especialmente através do emprego de dispositivos de endividamento, constituindo a servidão por dívida. Contudo, **o trabalho análogo ao escravo é uma potencialidade de qualquer capitalismo sem regulação, pois, por natureza, o capital objetiva compulsivamente o lucro no bojo de uma relação (o assalariamento) que envolve agentes estruturalmente díspares.** (FILGUEIRAS, 2013, p. 205) (grifo nosso)

Quanto a este ponto, é importante ressaltar novamente a diferença entre a forma colonial de escravidão, justamente porque o trabalho escravo contemporâneo independe de violência física por parte do empregador para caracterizar-se.

Por diversas vezes, atitudes de combate a práticas laborais degradantes são deslegitimadas sob o argumento de que o(s) trabalhador(es) não estão sendo maltratados fisicamente em seus ofícios. Nesse sentido, Filgueiras entende que não é favorável a manutenção do termo “trabalho escravo” para definir tais relações. O autor defende que essas situações são análogas, já que baseadas em outras maneiras de coerção. Nesse sentido:

Ocorre que, de fato, o trabalho degradante não é escravo no sentido literal. Por isso, a insistência nessa homologia enfraquece o combate ao crime. É análogo, pois são as mesmas condições, mas com base em outros mecanismos de coerção. Isso não torna o fato menos grave, pelo contrário, torna o fenômeno mais cruel, pois a coerção impessoal do mercado sugere que o trabalhador aceita a degradância por opção, pois pretensamente livre. (FILGUEIRAS, 2013, p. 205-206)

Dessa forma, é possível a existência de condições trabalhistas piores que aquelas vivenciadas pelos escravos na época colonial, vez que há, hoje, um exército industrial de reserva que possibilita a fácil substituição de um trabalhador por outro. Isso não era tão fácil nos séculos passados, já que os proprietários teriam custos para substituir a mão de obra escrava (FILGUEIRAS, 2013, p. 205).

Atualmente, o trabalho escravo contemporâneo está presente em diversos setores da economia, sendo promovido por pequenos empresários e companhias de alto renome (FILGUEIRAS, 2013, p. 198).

1.2. – O trabalho escravo contemporâneo e as novas formas de organização da produção

Com a evolução da lógica capitalista e o aumento desenfreado do consumo no Brasil e no mundo, as relações de trabalho, baseando-se nos argumentos liberais de flexibilização das legislações trabalhistas e de diminuição das políticas de bem estar social, vêm se modificando

intensamente, tornando-se cada vez mais informais e precárias (SANTOS; GONDIM, 2016, p. 2).

Novas formas de trabalho surgiram, dentre elas a terceirização e outras espécies de subcontratação, as quais passaram a ser frequentes em muitos setores econômicos de produção. A consequência dessa tendência é a privação de garantias e direitos trabalhistas, havendo aumento do número de casos análogos à escravidão (SANTOS; GONDIM, 2016, p. 2).

Os favoráveis à terceirização alegam que esta é a maneira de uma atividade específica ser executada por outra empresa, mais experiente e especializada que a principal. De acordo com Filgueiras:

Na perspectiva dos seus defensores, a terceirização se define, em síntese, pela transferência de parte da atividade de uma empresa para outra organização mais especializada, por ela contratada, com o objetivo de melhorar seu desempenho empresarial. A empresa contratante, portanto, externalizaria parcela das suas atividades.

Já a crítica da terceirização relaciona esta com a precarização do trabalho em todos os aspectos (piores condições de trabalho, vínculos mais instáveis, menores salários, mais acidentes, etc.), e está fartamente amparada em diversas investigações acadêmicas concernentes a vários setores econômicos e abrangências geográficas (nacionais, regiões e estudos de caso).

Entretanto, há normalmente um denominador comum às análises de apologia ou crítica à terceirização, qual seja: a ideia de que ela consiste na externalização ou transferência das atividades de uma empresa para outrem. (FILGUEIRAS, 2012, p. 4)

Após estudar diversos casos, o autor concluiu que a terceirização acaba por ser uma forma que os empresários encontraram de continuar no controle da produção terceirizada, não sendo esta verdadeiramente transferida. De acordo com Filgueiras (2012, p.5), “Terceirização é uma estratégia de gestão da força de trabalho por um tomador de serviços. Ela consiste no uso de um ente interposto como instrumento de gestão da sua própria força de trabalho”.

Dessa forma, o tomador do serviço, empresa principal que contratou a terceirizada para que esta lhe prestasse suas atividades, acaba por gerir e favorecer toda a sua cadeia de produção. Cria-se, portanto, uma aparência de separação entre quem trabalha e a empresa que contrata, fato este impulsionador do surgimento de cada vez mais relações terceirizadas (FILGUEIRAS, 2012, p. 5).

Desde antes dessa nova forma de organização, já havia uma divisão do trabalho própria do sistema capitalista, de forma que a riqueza era mais distribuída entre as empresas.

Entretanto, a terceirização hoje verificada não aumentou essa divisão intercapitalista, trazendo, inclusive, o efeito contrário. As empresas tomadoras de serviço estão acumulando cada vez mais riquezas, de forma que o trabalho terceirizado e o da empresa tomadora do serviço se inserem em um mesmo capital. É possível identificar essa centralização pelo aumento do número de megacorporações, e não a fragmentação das empresas, o que ocorreria caso a terceirização se propusesse, de fato, unicamente a dividir as etapas de produção. Em verdade, o que há é a dissipação de contratos, mantendo a gerência de todos os trabalhos nas mãos de um único personagem (FILGUEIRAS, 2012, p. 6).

Caso o ente interposto (o prestador dos serviços terceirizados) de fato consiga ter um patrimônio acumulado próprio, deixando, assim, de ser uma extensão da tomadora de serviços, não estaríamos mais diante de uma terceirização. Além disso, a organização em si de gestão da empresa principal estaria comprometida, já que esta perderia o controle sobre a gestão da produção (FILGUEIRAS, 2012, p. 6).

Quanto às vantagens da terceirização, Filgueiras afirma:

Dentre os benefícios que as empresas normalmente conseguem com a contratação de trabalhadores terceirizados está a menor propensão à insubordinação, vinculada à flexibilidade de dispensa. Além disso, por conta da condição mais precária, os trabalhadores terceirizados tendem a se esforçar mais, tanto para manter o emprego, quanto para atenuar sua inserção adversa. A existência de uma figura interposta entre trabalhador e tomador de serviços também propicia aprofundamento da subsunção do primeiro ao capital, pois o trabalhador muitas vezes sequer percebe sua participação no processo produtivo que integra. (FILGUEIRAS, 2012, p. 6-7)

As empresas continuam com a gestão de suas atividades. No entanto, não se responsabiliza por muitos riscos e custos, como direitos trabalhistas, por exemplo. Ao mesmo tempo, as tomadoras de serviços mantêm o alto nível produtivo dos empregados contratados pelo ente interposto, vez que estes buscarão de todas as formas continuar com seus ofícios (FILGUEIRAS, 2012, p. 7).

Não à toa, é nítida a relação direta entre o crescimento de grandes empresas e a depredação da mão de obra destas (FILGUEIRAS, 2013, p. 197).

Por outro lado, a prestadora de serviços é a que irá suportar quaisquer regulações estatais e sindicais, estando a empresa tomadora, com isso, ausente dessas incidências. O resultado da terceirização, portanto, é o aumento da capacidade de exploração do trabalho e redução da probabilidade de atuação do Estado e de sindicatos que teriam impostos limites a esse processo, havendo, assim, maiores índices de trabalhos análogos ao escravo (FILGUEIRAS, 2012, p. 7).

Para melhor elucidar os impactos da terceirização na vida dos trabalhadores, é interessante analisar os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) de 2014, informações estas contidas em um artigo de Helena Maria Pereira dos Santos e Thiago Patrício Gondim:

Em 2014, os trabalhadores terceirizados, em torno de 12,7 milhões, receberam **25% menos**, laboraram **mais três horas por semana** e permaneceram **54% menos tempo no emprego** do que os contratados diretamente. No Estado de São Paulo, mesmo considerando a elevação dos salários médios dos terceirizados a partir das negociações coletivas realizadas no âmbito das empresas prestadoras de serviço, “**o seu valor não representou mais do que 50% do salário médio real de todos os trabalhadores**”, e no ano de 2010 a taxa de rotatividade dos trabalhadores terceirizados foi **76,2% maior** que nos empregos formais não terceirizados. (grifo nosso) (SANTOS; GONDIM, 2016, p. 9)

É perceptível a diferença na lógica empresarial de hoje com a de tempos passados. Durante o século XX, com a sistemática do taylorismo e do fordismo, os trabalhadores se encarregavam de realizar uma etapa específica da produção de forma repetitiva, muitas vezes não tendo conhecimento de como o produto final seria terminado. O tempo de atuação de cada empregado era determinado pelos patrões, com punições e até mesmo a demissão em caso de descumprimento do serviço no horário estipulado. Como a sociedade estava, por alguns motivos, com um nível de desemprego elevado, os trabalhadores acabavam se submetendo às piores condições laborais possíveis, já que havia um exército de reserva significativo preparado para ocupar um posto de trabalho imediatamente (Pinto, 2007, p.72-81).

Portanto, o sucesso das empresas dependia do número de empregados bem capacitados que ela possuía. Quanto mais trabalhadores uma empresa tinha, mais produtos e riquezas ela gerava, sendo este o raciocínio econômico predominante dentro das fábricas no século XX.

Segundo Ricardo Antunes, atualmente, a economia está passando por um processo de acumulação flexível, caracterizado pela desconcentração da cadeia produtiva das empresas,

flexibilidade salarial e a ideia do comprometimento participativo dos trabalhadores, de forma que estes se sentem motivados a serem multifuncionais e qualificados. Com o trabalho terceirizado, diversas marcas atingem um tempo menor de produção e maior intensidade de exploração dos seus empregados (ANTUNES, 2015, p. 10).

Assim, hoje, com a sistemática da terceirização prevalecendo de forma significativa, é mais lucrativo contratar menos empregados e manter empresas terceirizadas para determinados serviços. Como visto, dessa maneira, grandes corporações não se responsabilizam pelo pagamento de créditos trabalhistas dos contratados pelas terceirizadas, aumentando seus rendimentos (ANTUNES, 2015, p. 10).

Ainda segundo Ricardo Antunes:

Em um universo em que a economia está sob a hegemonia do capital financeiro, as empresas buscam garantir seus lucros exigindo e transferindo aos trabalhadores a pressão pela maximização do tempo, pelas altas taxas de produtividade, pela redução dos custos com a força de trabalho e pela flexibilização crescente dos contratos de trabalho. E a terceirização vem se constituindo enquanto elemento de centralidade na estratégia empresarial, uma vez que as relações sociais estabelecidas entre capital e trabalho são disfarçadas em relações inter empresas, baseadas em contratos por tempo determinado, flexíveis, de acordo com os ritmos produtivos das empresas contratantes que desestruturam ainda mais a classe trabalhadora, seu tempo de trabalho e de vida, seus direitos etc. (ANTUNES; DRUCK, 2014; DRUCK, 2011 apud ANTUNES, 2015, p. 12)

Portanto, diante da grande demanda por aumentar os níveis de produção de inúmeros setores da economia, empresários argumentam que é necessário reduzir direitos trabalhistas e piorar as condições de trabalho, de modo que a terceirização, antes exceção, vem se tornando a regra das contratações. Com isso, é possível perceber o crescente desmonte do ideal de estado de bem-estar social ao redor do mundo (ANTUNES, 2015, p. 10).

Com as terceirizações, há a divisão entre os efetivamente contratados e os terceirizados, a qual torna-se evidente com as fragmentações na escala produtiva. Aqueles contratados por meio da terceirização possuem salários menores, têm menos acesso a cursos de treinamento, cumprem jornadas de trabalho mais extensas, passam por maior rotatividade, têm acesso limitado às instalações das empresas e sofrem, no geral, mais danos à saúde que os contratados sob o regime formal (ANTUNES, 2015, p. 11).

Além disso, o sistema de terceirização também fragmenta as possibilidades de ação e de consciência coletivas com a pulverização sindical, de forma que, muitas vezes, os terceirizados de uma mesma empresa vinculam-se a sindicatos diferentes. (ANTUNES, 2015, p. 11)

Há, também, a ampliação da concorrência entre os próprios trabalhadores, com a criação de metas a serem atingidas. Assim, com a individualização das relações de trabalho, cria-se um cenário favorável para as empresas dificultarem severamente a atividade sindical de defesa dos direitos trabalhistas (ANTUNES, 2015, p. 11).

É de suma importância, nesse momento, destacar a força da união dos trabalhadores na história do Direito do Trabalho. Sobretudo em países com sindicalismo fortificado, os operários passaram a exercer pressão para terem seus direitos (tão onerosamente conquistados) cumpridos.

Nesse sentido, um dos pontos marcantes da terceirização é justamente a possibilidade que as empresas passaram a ter de se fragmentarem em múltiplas “parceiras”, cada uma com seus próprios trabalhadores. Com o controle produtivo sendo feito à distância – graças ao avanço tecnológico –, hoje é possível que haja a produção sem a reunião dos empregados. Esta é a chamada terceirização externa (VIANA, 2009, p. 145).

Além disso, como já visto, a terceirização interna – aquela onde trabalhadores efetivos e terceirizados trabalham em um mesmo local – também induz à fragilização da união dos empregados, criando um ambiente de competitividade e falta de espírito coletivo entre efetivos e terceirizados. Portanto, existe a reunião sem união (VIANA, 2009, p. 145).

Consequentemente, conforme ensina Túlio Viana, o Direito do Trabalho é afetado de três formas pela terceirização: primeiramente, na criação de normas protetivas ao trabalhador. Em segundo lugar, pela facilidade de edição de normas prejudiciais aos empregados. Por fim, enfraquece a sanção paralela de trabalhadores unidos em prol da luta pelos seus direitos, sanção esta essencial na época da criação do Direito do Trabalho brasileiro (VIANA, 2009, p. 145).

Dessa forma, na medida em que divide a classe de empregados, a terceirização se apresenta como uma estratégia de poder, e não apenas de gerência. Estes trabalhadores, por sua

vez, tornam-se mais obedientes e submissos a piores condições de trabalho e violação de direitos, além de não se oporem à mobilidade exigida para acompanhar o ritmo mutante da cadeia produtiva (VIANA, 2009, p. 148).

1.3. – O trabalho escravo contemporâneo na indústria da moda

Inicialmente, cabe, aqui, fazer uma análise histórica e estrutural da indústria da moda atual.

1.3.1. – O fast fashion

A Terceira Revolução Tecnológica, como assim chamou Mandel (1982 apud CONTINO, 2016, p. 18), ocorrida depois da Segunda Guerra Mundial, por meio da automatização da indústria, causou grande expansão da capacidade produtiva. Houve a diminuição do número de empregados, crescimento do setor de serviços e também a industrialização dos países classificados como de “terceiro mundo” (CONTINO, 2016, p. 18).

O período correspondente entre os anos pós-guerra até a grande crise do petróleo de 1973, mais precisamente de 1945 a 1975, são conhecidos como os “trinta anos de ouro”. Houve uma acumulação intensa e acelerada, com o fim do qual se iniciaram mudanças aceleradas na escala produtiva ao redor do mundo (CONTINO, 2016, p. 19).

No século XX, as ideias de Henry Ford deram vida a um sistema produtivo focado no consumo em massa. O fordismo, com a inserção da esteira na linha de montagem, inovou ao incentivar pessoas a consumirem em massa produtos padronizados, de modo que as criações automobilísticas de Ford, com o tempo, iam sendo cada vez mais acessíveis e desejadas por muitos (PINTO, 2007, p. 34).

Em linhas gerais, o ponto central de Ford era o seguinte: padronizando os produtos e fabricando-os em extensa escala, os custos de produção eram reduzidos. Ao mesmo tempo, o consumo dos mesmos aumentava, o que, por sua vez, fazia crescer o lucro dos empresários. Dessa forma, a renda dos empregados também crescia, fato este impulsionador do consumo de massas, fechando-se o ciclo econômico-produtivo (PINTO, 2007, p.34-35).

Em 1973, com o encarecimento do preço do petróleo por meio de decisão da OPEP e do embargo das vendas para países do Ocidente, somado à grave crise financeira criada por uma capacidade produtiva muito além do consumo em países ocidentais, com uma consequente crise imobiliária mundial, o longo período de expansão do capitalismo se encerrou com uma grave crise global de superacumulação (NETTO; BRAZ, 2006 apud CONTINO, 2016, p.20).

A questão da capacidade excedente fez reestruturar totalmente a maneira de produção das grandes empresas. A rigidez do modelo fordista - com a fabricação de produtos padronizados em escala massificada - já não estava mais sobrevivendo ao cenário de crise mundial decorrente do consumo em massa descontrolado. Assim, nasce um novo regime de acumulação de capital: a acumulação flexível (CONTINO, 2016, p. 20).

O inédito modelo era pautado nas inovações tecnológicas de automação da produção, mais linhas de produtos e públicos, aceleração do tempo de rotação do capital, além da diminuição dos salários e demissão em massa de trabalhadores. Assim, a acumulação flexível, pela primeira vez na história do capitalismo, foi capaz de conferir flexibilidade nos produtos e no padrão de consumo, graças ao investimento em tecnologia, estratégias comerciais e reorganização da escala produtiva, criando, assim, novos mercados (CONTINO, 2016, p. 20).

De acordo com Joana Contino:

A referida aceleração do tempo de giro do capital não se realiza se não houver correspondente aceleração no consumo – ou pelo menos nas trocas que medeiam produção, distribuição e consumo. A constante indução de novas necessidades e desejos destina-se a manter certo nível de demanda capaz de assegurar o escoamento da produção capitalista (HARVEY, 2007: 64 apud CONTINO, 2016, p.21).

A lógica de aceleração do tempo de giro do capital foca em fazer com que os consumidores adquiram outros produtos mais rapidamente. Para isso, são realizados altos investimentos em pesquisas de mercado, a linha de crédito para consumo passa a ser cada vez maior e cria-se a lógica da obsolescência programada (piora da qualidade do produto para que este possa ser mais rapidamente substituído). Nesse sentido, a publicidade e a moda são ferramentas chaves importantes para alimentar o sistema (MANDEL, 1982, p. 276-281 apud CONTINO, 2016, p. 21).

Nesse sentido, conforme Contino:

Podemos perceber, nos últimos anos – não exclusivamente na moda, mas também nela –, uma nova e intensa aceleração nos tempos produtivos, bem como uma intensificação na diversificação dos produtos, crescente desterritorialização da produção e precarização das condições de trabalho, além de aumento da concentração e centralização de capitais. As características inerentes ao capitalismo tardio e à acumulação flexível se refletem tanto no âmbito da produção quanto do consumo – já que se trata, na realidade, de dois momentos de um mesmo processo, de produção e reprodução da vida humana sob esta forma social e historicamente determinada (CONTINO, 2016, p. 22-23).

Foi nesse contexto que o fast fashion encontrou sua razão de ser.

Antigamente, as coleções de roupas eram lançadas de acordo com as estações do ano, sendo produzidas no máximo quatro assinaturas por ano. Até os anos 1980, as indústrias da moda, com exceção da Alta Costura, realizavam uma produção em massa de suas peças. Além disso, as matérias-primas e as roupas finalizadas eram na maior parte das vezes produzidos perto do local de consumo final. A produção se dava de acordo com a oferta, de modo que os ciclos de produção eram previsíveis (OIT, 2014, p.1 apud CONTINO, 2016, p. 24).

Por outro lado, com a lógica do fast fashion, adotada por diversas marcas nos últimos anos, empresas do ramo da moda passaram a produzir até vinte lançamentos por estação. Além disso, o tempo de confecção das peças, que leva aproximadamente 24 meses em indústrias que não aderiram ao fast fashion, chega a algumas semanas pelas marcas aderentes do modelo (CIETTA, 2010, p. 23 apud CONTINO, 2016, p. 24).

Ainda, várias coleções pequenas são vendidas numa mesma estação, de forma que novas roupas são colocadas a venda semanalmente. Há maior variedade de modelos, o tamanho das peças é cada vez mais reduzido e as pessoas são motivadas constantemente a consumirem a todo tempo. Compras são realizadas de forma não planejada e irracional pela ideia de que aquela "novidade" recém lançada pode estar esgotada das araras no dia seguinte. Além disso, as vitrines e a decoração dos pontos de venda são repentinamente trocados, aumentando a curiosidade e as visitas dos consumidores às lojas. Grifes assinam peças para marcas de departamento, embutindo no consumidor uma sensação de seletividade (CONTINO, 2016, p. 25).

Esse modelo de produção e venda existe em todos os tipos de marcas:

A estratégia do fast fashion se disseminou nos anos 2000, mas começou a ser estruturada e utilizada por varejistas de grande porte como Zara e Benetton nos anos 1990. Naquela ocasião, a forte concorrência provocou muitas fusões entre empresas e houve uma expansão na gama de produtos ofertados. Intensificou-se a transferência da produção ou parte dela para outros países e passou-se a terceirizar a confecção de mercadorias com o objetivo de reduzir os custos com força de trabalho. Atualmente, a maioria dos grandes varejistas sediados nos países centrais realizam domesticamente apenas as etapas de concepção e comercialização, contratando a fabricação dos produtos em países periféricos.

Nos dias de hoje, com a concorrência cada vez mais intensa como é característico ao modo de produção capitalista, empresas de variados segmentos do mercado, de diferentes tamanhos e em diversas partes do mundo aderiram ao novo modelo: desde aquelas que vendem peças a preços populares até as que vendem produtos mais caros; desde as gigantescas lojas de departamento, como a Riachuelo e a Macy's; bem como as grandes cadeias de vendas de roupas, tais como C&A, Mango e Forever 21; até empresas regionais de médio a grande porte, como Arezzo, Farm e Espaço Fashion (OIT, 2014, p.1 apud CONTINO, 2016, p. 25).

Portanto, em todos os setores sociais, consumidores correm atrás das últimas tendências da moda rápida buscando produtos ditos "únicos e exclusivos". As pessoas acabam mudando inclusive a relação de tempo e espaço. Segundo Harvey, o capitalismo faz com que o ritmo e organização de vida seja mais acelerado de acordo com a produção incessante de bens de consumo (Harvey, 1992, p. 187-189 apud CONTINO, 2016, p. 22).

A urgência com que as marcas da indústria da moda vêm repondo suas vitrines acaba por acelerar o consumo de forma interminável:

As grandes varejistas multinacionais de vestuário conseguem realizar produção intensa associada à troca rápida de coleções com maestria. Na Zara, uma das mais importantes marcas de fast fashion e uma das primeiras a implementar o sistema, uma peça é concebida, produzida e chega às lojas em qualquer parte do mundo em apenas catorze dias. Na gigante espanhola, novos modelos chegam aos pontos de vendas duas vezes por semana e nas suas sedes são preparadas por dia um milhão de peças para envio às lojas. A inglesa Topshop disponibiliza quatrocentos novos modelos por semana para venda em seu website. Em 2004, ano em que foi lançada a simbólica coleção em parceria com Karl Lagerfeld, a H&M produziu mais de quinhentos milhões de peças de roupas. A rede sueca, cujas lojas recebem novos produtos diariamente, é capaz de conceber e colocar os produtos nas araras num prazo de oito semanas. Já na Forever 21, onde também há lançamentos diários, o tempo da concepção à venda é de seis semanas. A empresa costuma comprar os modelos desenvolvidos pelos fornecedores e até 2009 comprava mais de cem milhões de peças de vestuário por ano. Tanto a H&M quanto a Forever 21 expandiram a quantidade de lojas nos últimos anos, e, portanto, é muito provável que os números de mercadorias produzidas também venham aumentando (CLINE, 2012, p. 98-101 apud CONTINO, 2016, p. 27).

Seguindo essa lógica, em geral, as marcas fast fashion compram um estoque reduzido de peças, com o intuito de evitarem liquidações e manterem as lojas sempre inovadas por mais roupas (CONTINO, 2016, p. 28).

As grandes empresas investem de forma massiva em publicidade e pesquisas de mercado. Dessa forma, conseguem atingir um número enorme de consumidores e calcular exatamente quais e quantas peças serão enviadas aos estoques de suas franquias (MANDEL, 1982, p. 377 apud CONTINO, 2016, p. 28).

Convencidos pela forte publicidade, os consumidores são constantemente incentivados a comprar sem refletir. Além disso, eles contam com um extenso leque de opções de peças e estilos de vida:

Sendo assim, as frequentes “mudanças no estilo de vida dos consumidores e as consequentes demandas por novidades” (BARNES & LEAGREENWOOD, 2006) devem ser consideradas num contexto de constante estímulo a esse comportamento. A moda como mercado de massa proporciona um meio para o consumo acelerado através do fornecimento de um amplo cardápio de estilos de vida (HARVEY, 2007: 258). E conta, claro, com a ajuda da publicidade, que exerce intensa pressão social (MANDEL, 1982, p. 276) (CONTINO, 2016, p. 31).

1.3.2. – As relações de trabalho no contexto da indústria da moda

A “flexibilização” do trabalho, termo utilizado para maquiar a precarização das condições trabalhistas e retirada de direitos, é uma das bases da acumulação flexível.

Nesse sentido, é importante entender como a indústria da moda se reestruturou nas últimas décadas.

Enquanto as indústrias iam se automatizando de forma rápida e intensa, as taxas de desemprego estrutural aumentavam drasticamente. Com o enfraquecimento dos sindicatos e o grande excedente de pessoas em busca de trabalho, as empresas realizavam contratos trabalhistas mais “flexíveis”. Cada vez mais trabalhadores temporários e em tempo parcial são contratados. Estes são demitidos com menos custos aos empresários, que não eram obrigados a pagar por estabilidade, plano de carreira e serviço em tempo integral. Ao mesmo tempo,

crecem os números de terceirizações, subcontratações e trabalhos informais. (CONTINO, 2016, p. 32)

Ressalte-se, ainda, os chamados *sweatshops*, que se resumem em locais de trabalho em condições de segurança e saúde precárias ou inexistentes. Neles, os trabalhadores permanecem e pernoitam, cumprindo jornadas exaustivas e extensas e recebendo salários ínfimos (BIGNAMI, 2011, p.1-2 apud CONTINO, 2016, p. 32-33).

Ainda, nas palavras de Joana Contino:

Expedientes como a precarização, subcontratação, terceirização são instrumentos das empresas para lidar com a sazonalidade e volatilidade do mercado e aumentar a lucratividade através da diminuição de custos com força de trabalho. Além disso, a necessidade de diversificação dos produtos (uma das principais características do fast fashion) impõe uma flexibilidade na produção que muitas vezes só pode ser alcançada a preços competitivos através desses recursos (CONTINO, 2016, p. 33).

Importante esclarecer algumas características da indústria da moda. Nela, a divisão do trabalho não implica necessariamente a concentração espacial, podendo as etapas da produção ser separadas e o trabalho de costura dividido. Além disso, a maquinaria leve e de baixo custo ocupam pouco espaço e demandam um investimento menor para a inauguração de novas marcas. Assim, foi construído um modelo de linha de produção descentralizada, “‘uma linha de produção dispersa’ onde grandes fábricas, pequenas confecções, facções¹, sweatshops e trabalhadores domésticos coexistem e se inter-relacionam (GREEN, 1997, p. 144 apud CONTINO, 2016, p. 33).”

Dessa forma, as relações de trabalho tornam-se extremamente precárias:

O fast fashion tem como um de seus efeitos a deterioração das condições de trabalho. Muitas empresas que produzem de acordo com o sistema, com a finalidade de articular a produção de grande quantidade de peças à rapidez na execução e preços baixos, recorrem à (sub)contratação de confecções e facções. Para possibilitar a oferta de produtos diversificados e a preços baixos, os grandes varejistas espalham sua produção por vários fornecedores, que são pressionados tanto em relação ao preço quanto aos prazos de entrega (SOMO, 2014). Além disso, devido à intensa concorrência entre si, os fornecedores são obrigados a aceitar muito mais responsabilidades e funções, tais como controle de qualidade, embalagem, etiquetagem e até mesmo desenvolvimento de produto, pois, caso não

¹ Facções são oficinas especializadas em apenas algumas fases do processo de produção (ABREU, 1986, p.154 apud CONTINO, 2016, p. 33).

respondam às expectativas dos clientes, eles simplesmente deslocam a sua produção para outro lugar (BARNES e LEA-GREENWOOD, 2006).

Apesar de repassarem novos custos junto às novas responsabilidades, os compradores das grandes marcas buscam negociar o pagamento de preços mais baixos possíveis. E, já que os fornecedores não têm tanto controle sobre os preços de matérias-primas e outros gastos relativos à produção, reduzem seus custos através da diminuição do valor pago aos trabalhadores (SIEGLE, 2011: 48). Segundo documento da Organização Internacional do Trabalho, a necessidade de mais flexibilidade produtiva e de baixos custos trabalhistas levaram ao aumento da precarização no setor. Diante das exigências dos clientes, os fornecedores acabam mantendo o mínimo de trabalhadores permanentes: os mais qualificados. Nos períodos de maior produção, estes são obrigados a realizar horas extras excessivas e há contratação de funcionários temporários e subcontratação, que pode envolver outra confecção ou facção e também trabalhadores domésticos contratados individualmente ou através de intermediários. Em muitos casos essas contratações ocorrem de modo “informal” (ou seja, sem o cumprimento das exigências postas pela legislação trabalhista). Além de China, Índia, África do Sul, Marrocos e Romênia, o Brasil também é citado como país onde a prática é muito comum (OIT, 2014, p. 3 e 15). (CONTINO, 2016, p. 34).

Ao contratar por terceirização ou subcontratação (inclusive, muitas vezes de maneira informal), os empresários deslocam riscos, custos, pagamentos e condições de trabalho dos empregados ao fornecedor. Nesse sentido, nas relações em questão figuram alguns padrões, fugindo-se da lógica do trabalho bilateral de um único empregador. Nas indústrias de fast fashion, há o dono da confecção contratante e também o da subcontratada, fora as grandes lojistas da moda rápida, as quais determinam os métodos e condições de trabalho, valores a serem pagos, sanções em caso de descumprimento do compactuado e prazos de entrega. Além disso, essas varejistas também forçam a redução do valor por peça realizada (BIGNAMI, 2011 apud CONTINO, 2016, p. 35).

A lógica é a seguinte: há um ciclo vicioso entre as marcas, que contratam as confecções pagando um menor preço por peça, as quais, por sua vez, contratam as facções, que subcontratam costureiras externas. Dessa forma, o preço do produto se dilui, já que cada personagem precisa reduzir sua margem de lucro para alimentar o sistema. Esse é um dos principais motivos para existir a informalidade das relações da indústria da moda, pois os empregadores tendem a fugir dos impostos que legalmente deveriam pagar (SANTOS, 2011 apud CONTINO, 2016, p. 35).

Portanto, percebe-se que as empresas onde os produtos finais serão vendidos aos consumidores de fato são as que determinam todas as quantidades e características das peças. Ao mesmo tempo, as marcas da indústria fast fashion acabam sendo afastadas da responsabilidade por direitos trabalhistas, importando-se unicamente com as roupas que serão

expostas nas araras de suas filiais. Fica claro, com isso, o total descaso com as pessoas que produziram as peças.

Outra grave consequência da indústria da moda rápida no âmbito trabalhista é o crescimento número de imigração ilegal motivado pela promessa de trabalho sem qualquer regulamentação. Esse fato está relacionado à facilidade que os empregadores têm de se aproveitarem da vulnerabilidade dos recém-chegados de forma ilegal. Além disso, não é preciso muita qualificação para o trabalho nos *sweatshops* (CONTINO, 2016, p. 38).

A estratégia de base dos empregadores é o fracionamento das etapas de produção nas mãos de diferentes trabalhadores. Dessa forma, os empregados não se mantêm no controle da confecção têxtil, sendo totalmente dependentes de seus superiores:

Por um lado, o parcelamento leva o trabalhador a se especializar, aumentando sua produtividade devido à simplicidade do processo que repete. Mas há outro elemento, que talvez seja o mais importante e que não é considerado pelas exposições mais “técnicas” do problema. É que, quando o trabalho é todo executado pela mesma pessoa, ela deve ser capaz de realizar todas as operações, desde a mais fácil até a mais difícil. Mesmo que os meios de produção estejam sob o controle do empregador – caso contrário ela sequer trabalharia para ele –, aquele trabalhador mantém o controle do processo de trabalho, aumentando enormemente seu poder de barganha. Quando o trabalho é parcelado, as tarefas tornadas mais simples são designadas a profissionais com menos qualificação e que dependem inteiramente do empregador para realizar seu trabalho, pois não dispõem nem dos meios de produção nem do controle sobre o conjunto do processo, sendo facilmente intercambiáveis – como peças de reposição de uma máquina. O empregador, em condições a tal ponto vantajosas, despende menos pela execução de um processo que, ao final, produz o mesmo resultado, porque a classe posta em tal condição de sujeição não é capaz de exigir mais – a não ser nas situações em que se organiza para tal, dificultadas pela dispersão da indústria da moda a que nos referimos¹⁷ (para se organizarem juntas, as pessoas devem estar juntas, se conhecer, desenvolver identidades etc.). A divisão faz com que conhecimento e preparo especial sejam dispensados e desvincula a concepção da execução. O fracionamento acaba assim por baratear a força de trabalho (BRAVERMAN, 1981, p. 70-80 apud CONTINO, 2016, p. 38).

O fato de ser desnecessária a qualificação profissional e experiência prévia para a produção de moda industrial facilita, inclusive, o crescimento do trabalho infantil, já que os filhos dos imigrantes ilegais também terminam confeccionando as roupas ordenadas. É comum a presença de crianças inclusive nas plantações de algodão, onde o trabalho infantil faz parte do cotidiano (CONTINO, 2016, p. 39-40).

Como ressaltou Joana Contino:

Na outra ponta da cadeia, ou seja, na fabricação de produtos acabados, a presença de crianças diminuiu nos últimos anos, mas ainda é considerada um grande problema. Elas são encontradas mais comumente em fábricas “informais” ou em trabalho industrial doméstico, onde a fiscalização é mais rara. Mas, ainda que com menos frequência, são flagradas também em grandes fábricas “formais”, que tentam escondê-las das inspeções. As crianças desempenham funções como tingimento, colocação de botões, corte de linhas, bordados ou dobras e embalam as roupas (SOMO, 2014). No âmbito doméstico, costumam ser escaladas para “ajudar” os outros membros da família na produção e possibilitar o cumprimento dos prazos (SIEGLE, 2011: 60; SOMO, 2014). Nos sweatshops, onde elas moram com suas famílias, a situação se repete. O trabalho infantil desempenha um papel importante no suprimento de trabalho barato e não qualificado ao grande capital. A pobreza das famílias está diretamente relacionada a ele, que impede o acesso das crianças trabalhadoras à educação e aprofunda ainda mais a miséria a que estão sujeitas, além de puxar os níveis salariais para baixo (SOMO, 2014 apud CONTINO, 2016, p. 41).

Alguns argumentam que o fato de os pais estarem morando e trabalhando juntos de seus filhos corresponderia a uma facilidade, já que é uma possibilidade de conciliar afazeres. No entanto, como a remuneração é, na maior parte das vezes, determinada pela quantidade de peças, com estipulação de prazos, os empregados se veem obrigados a trabalhar muitas horas extras irremuneradas para atingirem a meta dada. Não obstante, a compra, manutenção e depreciação do maquinário têxtil é, muitas vezes, bancado pelo próprio empregado, diminuindo, assim, sua remuneração (GREEN, 1997, p. 154; ABREU, 1987, p. 206 apud CONTINO, 2016, p. 40).

A tendência do pagamento por peça produzida e o aumento dos sweatshops, por dificultarem a intervenção e o controle estatal sobre a jornada de trabalho, resultam em um grande aumento de horas trabalhadas e redução dos salários. Quanto menor o valor pago por peça pela empresa aos empregados, maior será o lucro daquelas. Num cenário com fraca fiscalização do cumprimento das leis trabalhistas, mais serão as marcas que promoverão o trabalho análogo à escravidão (BIGNAMO, 2011 apud CONTINO, 2016, p. 41).

1.3.3. – O desabamento do Edifício Rana Plana: um reflexo da atual estrutura de produção têxtil global

A partir da segunda metade do século XX, com o aumento das exportações ao redor do mundo, as empresas da moda passaram a descentralizar as etapas de produção de suas peças. Isso passou a acontecer porque essas marcas começaram a perceber que poderiam produzir roupas em países com leis trabalhistas mais flexíveis e remuneração mais baixa, aumentando significativamente seus lucros. Dessa forma, passou-se a produzir em certos países e vender em outros (CONTINO, 2016, p. 49).

Com a automação do processo produtivo do setor de vestuários, houve a formação de um exército de reserva. Como muitos postos de trabalho foram substituídos por máquinas, os trabalhadores passaram a ser mais facilmente substituídos, fato este que desfavorece as condições laborais. Assim, caso alguém não aceite uma vaga de emprego com jornadas de trabalho exaustivas e degradantes, certamente outra pessoa a aceitará, diante do cenário automatizado formado no setor de confecção (CONTINO, 2016, p.46).

Dessa forma,

A disponibilidade de força de trabalho barata em países dependentes favorece o surgimento de indústrias leves produtoras de artigos acabados para exportação com grande competitividade no mercado mundial (MANDEL, 1982: 263). A indústria de confecção de vestuário é de trabalho intensivo de baixa qualificação e funciona com máquinas relativamente baratas. Tais características impulsionam a transferência para países com condições de trabalho favoráveis ao grande capital. (CONTINO, 2016, p. 51)

Com o intenso nível de produção das fábricas sem que houvesse estrutura que comportasse o grande número de trabalhadores, em 2013 ocorreu o maior acidente envolvendo o setor vestuário no mundo: a queda do prédio Rana Plaza, em Bangladesh.

No edifício de oito andares, funcionavam fábricas de roupas com, ao todo, cinco mil empregados, além de outras lojas. Em abril de 2013, foram constatadas rachaduras no prédio decorrentes de sua superlotação, o que gerou a preocupação de alguns, mas sem que muitas providências fossem de fato tomadas para garantir a segurança dos empregados. Em maio do mesmo ano, durante a manhã (horário de pico da produtividade), o Rana Plaza desabou, deixando, ao todo, 1.138 mortos e mais de duas mil pessoas feridas.

O desastre reflete as situações que hoje ocorrem em todo o mundo, pois decorreu da ganância das grandes lojas em aumentar sua lucratividade a custo do trabalho extremamente exaustivo e degradante. Como visto, por meio das terceirizações, as grandes marcas frequentemente não se responsabilizam por quaisquer danos sofridos pelos empregados.

Assim, fica evidente que as características detalhadas até então nesse trabalho se reproduzem em um cenário global, principalmente em países com legislação trabalhista pouco

garantidora de direitos, onde inúmeros casos de terceirização são realizados para esconder uma dinâmica de contratação sem a responsabilização das grandes marcas.

2 – A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO

2.1. – Contexto de surgimento do Direito do Trabalho no Brasil

Cabe, nesse momento, uma análise breve sobre a história brasileira e seus desdobramentos até a criação da legislação trabalhista hoje vigente.

2.1.1. – A Primeira República e o nascimento da união dos trabalhadores

A proclamação da República foi um momento em que transformações políticas e sociais ocorriam. Entretanto, comparando-se com o sistema escravocrata então recém rompido, não se verificou grandes revoluções.

Durante centenas de anos, os escravos – esmagadora parcela dos trabalhadores naquela época – eram tratados como verdadeiros bens materiais. Não havia qualquer tipo de direito a eles garantido. Dessa forma, ao longo do período imperial, o Brasil não formulou o ideal de nação brasileira por inteiro, ocupando-se principalmente com aspectos econômicos do novo Estado (GOMES, 2002, p. 13).

Com o estabelecimento da República no mesmo momento em que a sociedade se deparava com a abolição da escravidão, os moldes da nação foram voltados para a igualdade, ainda que formal, entre todas as pessoas. O Direito brasileiro se deparou com o princípio da equidade política, conforme ensina Angela de Castro Gomes:

É no sentido preciso da afirmação da total igualdade jurídica dos homens perante a lei que a Abolição e a República assinalam um ponto de inflexão na história da cidadania brasileira. A importância da Abolição não está no número de escravos que libertou, nem na figura de uma princesa redentora. Sabemos hoje que, proporcionalmente, não era muito numerosa população de escravos ainda existentes em 1888; além disso, sabemos que a Abolição não desencadeou um processo que significasse grandes melhorias para a população negra, do mesmo modo que a República, de imediato, não representou a vigência no país de práticas políticas representativas muito diferentes das experimentadas no período imperial. Mesmo assim, é possível aumentar que só a partir de então tornou-se realidade jurídica, no Brasil, o princípio da Equidade jurídica, isto é, o princípio de que todos os homens são iguais perante a lei. Só então o país pôde passar a se construir também como uma nação, enfrentando a questão-chave da extensão dos direitos de cidadania, quer fossem civis políticos ou mesmo sociais. (GOMES, 2002, p. 13-14)

Apesar de a igualdade ter se verificado apenas formalmente, este foi um importante passo para que houvesse cada vez mais a inclusão social dos ex-escravos. O Código Civil de 1916 representa muito nesse sentido. Mesmo que iniciada sua elaboração no período monárquico, seus dispositivos foram concluídos na fase republicana do país, época tão essencial para o crescimento social e econômico de inúmeros indivíduos negros (GOMES, 2002, p. 15).

Portanto, podem ser listados dois grandes avanços durante a proclamação da Primeira República: a definição legal de que a nação brasileira é formada por pessoas livres, todas capazes de exercer a cidadania; e o estabelecimento de direitos sociais dentro da noção de cidadania (GOMES, 2002, p. 15).

Assim, o começo da luta por direitos trabalhistas no Brasil foi marcado pelo enfrentamento da “dura herança de um passado escravagista, que marcou profundamente toda a sociedade, nas suas formas de tratar e de pensar seus trabalhadores” (GOMES, 2002, p. 15).

O país iniciava do zero a busca por garantias dentro do trabalho. Não havia qualquer memória que pudesse servir como exemplo do que seria uma atividade laboral respeitosa, onde os trabalhadores fossem objeto de preocupação. Na verdade, era preciso lutar contra o passado e a sombra da grande era escravocrata.

Não obstante, aqui haviam cidadãos de muitos países. Durante o século XIX, imigrantes de diversas nações conviviam com brasileiros e brasileiras de todas as idades e cores. Eram artistas, operários, artesãos, etc.

Isso teve como consequência a formação de atores políticos no Brasil, onde empresários e trabalhadores legalmente independentes se delineavam. Havia muita dificuldade em construir uma identidade em comum entre os mais diversos setores sociais e culturais da classe trabalhadora. Era difícil encontrar pontos que os unisse uns aos outros e, ao mesmo tempo, formasse um setor maior frente ao empresariado e o governo (GOMES, 2002, p. 16).

Portanto, até então não havia uma união concreta entre os trabalhadores. Essa identidade apenas passa a ser construída a duras lutas, com disputas entre as lideranças da classe trabalhista e seu modo de organização. Ao longo da Primeira República, duas foram as formas

organizacionais da categoria trabalhadora: os sindicatos (como matriz corporativa) e os partidos políticos (como forma de representação na política) (GOMES, 2002, p. 17).

As correntes socialistas, anarquistas e comunistas competiam entre si para tomar a liderança das associações de classe e dos partidos, de forma que estes divergiam quanto ao melhor modo de ganhar representatividade. Os anarquistas, por exemplo, propunham greves, boicotes e outros tipos de mobilizações que iam de frente ao patronato. Já os socialistas e comunistas, preferiam fortalecer uma representação política, dando destaque ao voto dos trabalhadores e uma organização com partidos (GOMES, 2002, p. 17-18).

Assim, a Primeira República foi marcada pelo início da mobilização e união da classe trabalhadora, ainda que sem muitas conquistas efetivas (nesse sentido, a falta de aparatos estatais para a criação de normas em favor do trabalhador também pesou muito - pagina 21). Dentre as reivindicações pautadas, estavam aquelas pela carga horária de oito horas laborais e a regulamentação dos acidentes trabalhistas, do trabalho feminino e também o realizado por menores de idade (GOMES, 2002, p. 18).

Na época, o empresariado pouco cedia. Os poucos acordos realizados eram frequentemente descumpridos por causa da ainda fragilidade das organizações das classes trabalhistas (GOMES, 2002, p. 18).

Contextualmente, por causa do maior interesse da população na política, o mundo presenciava diversas manifestações e greves entre os anos 1917 e 1920. A Câmara dos Deputados começa o debate acerca dos direitos trabalhistas em 1918. Havia uma crescente preocupação com os operários, que cada vez mais lutavam por seus direitos. A Primeira Guerra Mundial se encerrava e o Tratado de Versalhes era assinado, inclusive pelo Brasil. Este importante documento propunha, como recomendação para a manutenção do respeito – e, consequentemente, do clima de paz tão almejado no período pós Guerra – um setor jurídico inteiro destinado a regular as relações trabalhistas. Com esse objetivo, nasce a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (GOMES, 2002, p. 19).

O mundo passava por uma fase onde princípios liberais vinham sendo abandonados e o Estado começava a intervir nas questões trabalhistas. No Brasil, uma lei de acidentes de trabalho

(1919), as Caixas de Aposentadoria e Pensões (1923), o Conselho Nacional do Trabalho (1923), uma lei de férias (1925) e um Código de Menores (1926) foram criados. Já era claro que as questões sociais eram pautas importantes a serem discutidas e regulamentadas na política (GOMES, 2002, p. 19-20).

A resistência ainda era significativa, sobretudo pelos patrões (sempre muito bem organizados em associações de classes, defendendo a “liberdade de trabalho” das empresas acima de tudo) (GOMES, 2002, p. 20).

Portanto, pode-se dizer que, apesar de a organização dos trabalhadores ainda estar fragilizada nesse momento (principalmente porque o país estava iniciando um processo de industrialização e os operários eram poucos numerosos) e sem muitas conquistas materiais, elas foram vitoriosas em semear um espírito de união em prol da luta por direitos trabalhistas. Os trabalhadores agora acreditavam ser possível a criação de direitos sociais e a justa regulamentação da relação trabalhista, desde que se mantivessem sempre juntos para essa luta, que estava apenas começando (GOMES, 2002, p. 20).

2.1.2. – O caminho até a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

Na época do seu governo provisório, Getúlio Vargas aprovou uma série de medidas que privilegiavam os direitos sociais. Os trabalhadores urbanos foram ganhando cada vez mais foco na década de 1930. Entretanto, os empregados do meio rural, doméstico e os autônomos ficaram de fora da estrutura protetiva que então se formava (GOMES, 2002, p. 29).

Houve a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, da Lei dos 2/3 (pela qual foi exigido que todas as empresas possuíssem em seu quadro de funcionários 2/3 de trabalhadores brasileiros) e do Decreto 19.770 (que estabeleceu a lei de sindicalização de 1931, por meio da qual os sindicatos passaram a ser reconhecidos legalmente, apesar de medidas controladoras de suas atuações, como a unicidade sindical, que previa um único sindicato por atividade profissional). Com tais atos, o Governo, apesar de, por um lado, conferir novos direitos aos trabalhadores, por outro, principalmente por meio da unicidade sindical, conseguia controlar cada ação dos sindicatos, fiscalizando os movimentos que pudessem trazer algum tipo de ameaça à ordem nacional (GOMES, 2002, p. 22-25).

Em 1933, o Brasil se preparava para a criação de uma nova constituinte. Dentre as medidas fortalecedoras do Direito do Trabalho, a Constituição de 1934 passou a prever a autonomia e o pluralismo sindical e criou a Justiça do Trabalho (GOMES, 2002, p. 32).

Já no chamado Estado Novo, que vigorou entre 1937 e 1945, Vargas instaurou um regime ditatorial onde direitos individuais e políticos eram desrespeitados, sendo os direitos sociais e trabalhistas cada vez mais ampliados. Assim, o princípio da unicidade sindical voltou a vigorar em 1939, vinculando os sindicatos ao Estado. Além disso, também foi proibida a realização de greves (GOMES, 2002, p. 32-35).

Foi instituído, também, o salário mínimo. Dessa forma, passou a ser permitido ao empregador reivindicar judicialmente – já que as mobilizações grevistas eram proibidas – essa nova segurança perante a Justiça do Trabalho (GOMES, 2002, p. 37).

Entretanto, os sindicatos seguiam impopulares, já que nada obrigava efetivamente com que os trabalhadores compactuassem com eles. Assim, em 1942, o imposto sindical foi instituído. Desde então, os empregados foram obrigados a contribuir com o sindicato de sua categoria. A medida tinha como intuito aumentar a força sindical e incluir mais trabalhadores na discussão pelos seus direitos. Apesar disso, os sindicatos ainda eram diretamente controlados pelo Estado, que podia intervir em seus assuntos financeiros e administrativos (GOMES, 2002, p. 36-39).

Portanto, durante o governo de Vargas, houve um intenso crescimento dos direitos sociais, inclusive com a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas – a CLT. As medidas favoráveis aos trabalhadores eram tomadas para que não ocorressem conflitos, já que vigorava um regime autoritário onde direitos individuais e políticos eram desrespeitados (GOMES, 2002, p. 44).

Já com a Constituição Federal de 1946, o direito de greve foi reconhecido. Nos anos de 1960, os trabalhadores puderam realizar negociações coletivas diretamente com seus patrões. Entretanto, ainda foram mantidos o modelo corporativista dos sindicatos, a unicidade e o imposto sindicais. Outros pontos importantes foram a aprovação do Estatuto do Trabalhador

Rural, pelo qual os trabalhadores rurais passaram a ter direitos trabalhistas reconhecidos, e da Lei Orgânica da Previdência Social, em 1960 (GOMES, 2002, p. 48-55).

Em 1964, com o autoritarismo do regime militar em voga, muitos direitos individuais e políticos da população foram violados. Ao mesmo tempo, tal como ocorreu no período do Estado Novo de Vargas, direitos sociais eram fortalecidos. Isso ocorreu por meio da criação do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), que regulava a prestação dos serviços previdenciários sem que os sindicatos se envolvessem em sua administração; do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e do Fundo de Assistência Rural (Funrural). Em 1972 e 1973, era facultado aos autônomos e trabalhadores domésticos a participação no INPS (GOMES, 2002, p. 58-60).

Durante o governo de Ernesto Geisel (1974-1979), foi criado o Ministério da Previdência e Assistência Social, o qual abarcava questões ligadas ao afastamento temporário do mercado (por doença, licença maternidade etc.) e ao afastamento definitivo (por invalidez ou morte). Assim, a medida passou a conferir assistência social àqueles que não integravam relações formais de trabalho. O novo Ministério passou a garantir, portanto, direitos sociais fora do âmbito trabalhista formal, universalizando a proteção social, desvinculando-a do ambiente laboral. Esse processo fazia parte do plano da chamada “abertura lenta e gradual” (GOMES, 2002, p. 60-61).

Apesar de ter surgido uma tendência dos sindicatos de afastar suas relações com o Estado, com uma maior liberdade de negociação com o patronado, ao longo dos anos 1980, esse movimento foi deixando de ganhar força. Os líderes sindicais perceberam que o sindicalismo corporativista, em verdade, facilitava as negociações com empregadores e com o próprio Estado, o que diminuiu as críticas à unidade e ao imposto sindical (agora mais visto como uma estratégia de ganho de força sindical) (GOMES, 2002, p. 60-62).

Entre os anos 1980 e 1990, os princípios neoliberais ganhavam força e impactaram, inclusive, a Constituição Federal de 1988.

A nova Constituição manteve a unicidade sindical. No entanto, agora, a filiação sindical é facultativa, embora o imposto tenha se convertido em contribuição sindical. O Estado passou

a não mais interferir nos sindicatos, que também não precisavam ser “reconhecidos” pelo governo. Entretanto, os mesmos continuam mantendo o monopólio da representação de sua categoria profissional (GOMES, 2002, p. 63-65).

2.1.3. – A Constituição de 1988 e seus eixos centrais de estruturação

Até que o Estado Democrático de Direito, de fato, vigorasse nos países, muitos fatores limitantes de liberdades foram quebrados. Desde a época em que vigia o monarquismo absolutista, o sentido real da democracia demorou para ser verdadeiramente incorporado nas sociedades, que passaram durante muitos anos por um processo, não de democratização, mas sim de movimentos liberalistas (DELGADO, M.; DELGADO, G., 2017, p. 23-24).

Com as Constituições do México, de 1917, e da Alemanha, de 1919 (Constituição de Weimar) – as quais foram influenciadas pelo Tratado de Versalhes (1919) e pela Organização Internacional do Trabalho (1919) –, foi instaurado o paradigma do Estado Social. Nessas Cartas Magnas, houve a incorporação do conceito de cidadania social (trazendo protagonismo aos direitos sociais), o início do maior intervencionismo estatal na economia e nas relações sociais, o sentido material da igualdade, em contraponto ao seu sentido meramente formal, visão social atrelada à economia e à política das sociedades, maior participação e inclusão de mais pessoas nas decisões de organização do Estado, fortalecendo, assim, o sentido da Democracia.

Entretanto, não foi nessa época que o chamado Estado Social nasceu e cresceu, visto que as ideias elaboradas permaneceram apenas no texto constitucional, sem efetivo exercício na prática dos princípios criados (DELGADO, M.; DELGADO, G., 2017, p. 25-26).

Foi apenas após a Segunda Guerra Mundial que se consolida o chamado “constitucionalismo humanista e social contemporâneo”, sinônimo do Estado Democrático de Direito, que buscava retomar os ideais formulados nas Constituições do México, em 1917, e da Alemanha, em 1919.

Esse novo constitucionalismo, que é a base da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, busca agregar um rol de princípios humanísticos e sociais de forma imperativa no ordenamento. O foco do novo texto constitucional, portanto, é a dignidade da pessoa humana

inserida em todas as relações sociais, políticas e econômicas (DELGADO, M. e DELGADO, G., 2017, p. 27).

Nesse sentido:

O conceito de Estado Democrático de Direito funda-se em um inovador tripé conceitual: pessoa humana, com sua dignidade; sociedade política, concebida como democrática e inclusiva; sociedade civil, também concebida como democrática e inclusiva.

(...)

O paradigma novo fez-se presente na estrutura de princípios, institutos e regras da Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, constituindo o luminar para a compreensão do espírito e da lógica da ordem constitucional do País. (DELGADO, M. 2017, apud DELGADO, M.; DELGADO, G., 2017, p. 27)

Portanto, a noção de Estado Democrático de Direito traz o sentido de participação e inclusão social em todos os segmentos da realidade. Era essencial, assim, combater as ideias segregadoras e excludentes propostas pelo liberalismo elitizado dos séculos XVII e XVIII (DELGADO, M.; DELGADO, G., 2017, p. 28-29).

O segundo eixo central da CF/88 é a sua arquitetura principiológica humanística e social. Princípios passaram a ter força efetiva de norma jurídica. No Brasil, até a promulgação da atual Constituição, a noção de que princípios tinham tanto impacto quanto normas jurídicas causava estranheza e resistência. Hoje, essa concepção vem sido reiteradamente enfatizada na jurisprudência dos Tribunais de Justiça, do Supremo Tribunal Federal (STF), Superior Tribunal de Justiça (STJ) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) (DELGADO, M.; DELGADO, G., 2017, p. 28-30).

Além de estarem presentes na CF/88, os princípios também estão contidos nos diversos ramos do Direito, já que produzem efeitos normativos em diversos setores jurídicos. O Direito do Trabalho também foi contemplado na base principiológica constitucional:

Na seara de influência do Direito do Trabalho, portanto, há que se destacar, como princípios humanísticos e sociais da Constituição da República, os seguintes **princípios constitucionais do trabalho**: 1) princípio da dignidade da pessoa humana; 2) princípio da centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica; 3) princípio da valorização do trabalho e do emprego; 4) princípio da inviolabilidade do direito à vida; 5) princípio do bem-estar individual e social; 6) princípio da justiça social; 7) princípio da submissão da propriedade à sua função socioambiental; 8) princípio da não discriminação; 9) princípio da igualdade em sentido material; 10) princípio da segurança; 11) princípio da proporcionalidade e razoabilidade; 12) princípio da vedação do retrocesso social.

Ao lado desses lídornos princípios constitucionais do trabalho, há que se enfatizar que **a Constituição de 1988 decidiu, firmemente, constitucionalizar alguns princípios do Direito Individual do Trabalho e outros do Direito Coletivo do Trabalho**. Não se trata, é claro, de princípios gerais do Direito, porém princípios especiais de campos jurídicos específicos que foram constitucionalizados e, dessa maneira, passam também a ostentar manifestas energia, eficácia e efetividade normativas, atuando, inequivocamente, sobre a ordem jurídica infraconstitucional, estabelecendo-lhe intransponíveis balizas.

Na seara das relações individuais do trabalho, destacam-se os seguintes princípios justralhistas constitucionalizados em 1988: o princípio da norma mais favorável; o princípio da continuidade da relação de emprego; o princípio da irredutibilidade salarial.

No campo das relações coletivas de trabalho, os seguintes princípios justralhistas se destacam como constitucionalizados em 1988: o princípio da liberdade associativa e sindical; o princípio da autonomia sindical; o princípio da interveniência sindical na negociação coletiva trabalhista; o princípio da equivalência entre os contratantes coletivos trabalhistas (DELGADO, M.; DELGADO, G., 2017, p. 31-32. Grifo nosso).

O terceiro eixo central da CF/88, os direitos fundamentais da pessoa humana, teve sua concepção criada após a Segunda Guerra Mundial. Eles estão ligados à necessidade de se estabelecer um nível de civilidade social, de forma que permeiam as diversas relações socioeconômicas e jurídicas. Os direitos trabalhistas são, nesse sentido, direitos individuais por si só, já que objetivam proteger a pessoa do trabalhador em suas relações laborais (DELGADO, M.; DELGADO, G., 2017, p. 33).

O ordenamento jurídico brasileiro confere extrema importância aos direitos fundamentais, inclusive elucidando na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 60, §4º, IV, que “não será objeto de deliberação a proposta de emenda constitucional tendente a abolir os direitos e garantias individuais”.

Dessa maneira, se forma o que Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado chamaram de "três eixos da Constituição da República de 1988", sendo eles o Estado Democrático de Direito; a sua arquitetura principiológica humanística e social e o seu conceito de direitos fundamentais da pessoa humana (DELGADO, M.; DELGADO, G., 2017, p. 22).

2.2. – Quadro jurídico existente no Brasil para o combate ao trabalho escravo contemporâneo

2.2.1. – Características e funções do Direito do Trabalho

Como regra geral do Direito, baseada na Teoria de Kelsen, as normas seguem uma hierarquia para fundamentarem sua validade. Tal como ensina Maurício Godinho Delgado,

A hierarquia fixa-se pela extensão da eficácia e intensidade normativa do diploma, concentradas essas qualidades mais firmemente na Constituição da República e, em grau gradativamente menor, nos diplomas normativos de caráter inferior. Esses dois critérios informam os princípios da constitucionalidade e da legalidade, inspiradores e orientadores de toda a ordem jurídica no âmbito do Direito Comum” (DELGADO, 2017, p. 192).

Dessa forma, a hierarquização das normas jurídicas como um todo é rígida e inflexível, de forma que a Constituição se encontra no ápice desta pirâmide hierárquica, seguida pelas leis complementares, leis ordinárias, leis delegadas e todas as outras espécies de normas (DELGADO, 2017, p. 192).

No entanto, o Direito do Trabalho encontra alguns pontos excepcionais à regra da hierarquia das leis do Direito Comum. O critério de base para a formação da pirâmide hierárquica das normas trabalhistas não é rígido e inflexível por causa do caráter finalístico que possuem suas regras. Além disso, o Direito do Trabalho caracteriza-se pela existência de diversas espécies normativas, inclusive fontes de origem não estatal (fontes autônomas, como convenções e acordos coletivos, portarias, sentenças normativas, etc.). Dessa forma, se o ramo trabalhista seguisse a regra pouco flexível do Direito Comum, não conseguiria cumprir muitas das funções que pretende, algumas das quais são importantes destacar no presente momento (DELGADO, 2017, p. 193).

Como será visto a seguir, aplica-se ao caso concreto a norma que a este for mais favorável (princípio da norma mais favorável ao trabalhador), de modo que o topo da pirâmide normativa do Direito do Trabalho não necessariamente será a CRFB ou alguma lei federal.

O princípio da proteção visa resguardar a parte hipossuficiente da relação trabalhista. Partindo do pressuposto de que nos contratos de trabalho o empregado sempre será a parte mais vulnerável do contrato, as normas trabalhistas devem equilibrar as relações contratuais.

Seguindo esta lógica, há o desdobramento do princípio da proteção. Toda vez que uma norma sugerir mais de uma interpretação, fazendo com que o seu aplicador tenha dúvidas sobre qual delas sobressai na relação trabalhista, deve-se sempre optar pela mais benéfica ao trabalhador (princípio do in dubio pro operário). Da mesma forma, a norma mais favorável ao empregado será aplicada no caso de mais de uma delas se colocar a disposição do aplicador do

direito (princípio da aplicação da norma mais favorável). Por fim, neste sentido, os direitos mais vantajosos ao trabalhador serão mantidos toda vez que houver alteração de seu contrato de trabalho (princípio da condição mais benéfica) (RODRIGUEZ, 1993, p. 42-43 apud DELGADO, 2017, p. 214).

Outro importante norteador do Direito do Trabalho é o princípio da imperatividade das normas trabalhistas, segundo o qual as regras da CLT devem ser impostas ao empregador e ao empregado, não tendo caráter dispositivo. Em consonância, o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, em tese², afasta a possibilidade de as partes abrirem mão da aplicabilidade do Direito do Trabalho na relação laboral (DELGADO, 2017, p. 217).

Por sua vez, o princípio da primazia da realidade sobre a forma determina que as características do caso concreto têm mais importância para a responsabilização contratual do que os aspectos formais definidos no contrato de trabalho. Assim, essa regra se mostra essencial para auferir a existência de vínculo empregatício em situações onde, de acordo com a forma contratual estabelecida, não seria possível a responsabilidade de quem manteve relação trabalhista com pessoa física, de forma pessoal, não eventual, onerosa e subordinada - características estas que definem a relação de emprego.

Nesse sentido, a primazia da realidade sobre a forma garante que, nas situações de terceirização, haja a responsabilização da empresa contratante, além da terceirizada, nas situações onde verdadeiramente se encontre vínculo empregatício com aquela (DELGADO, 2017, p. 223).

A Constituição Federal também enuncia alguns princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho, como o art. 1º, inciso III, que versa sobre a dignidade humana e o seu caráter basilar em todas as esferas jurídicas, sobretudo a trabalhista.

² A Reforma Trabalhista, promovida pela Lei 13.467/2017, alterou o parágrafo único do art. 144 da CLT, relativizando a livre estipulação contratual disposta no art. 611-A quando o trabalhador possuir diploma de nível superior e receber salário mensal igual ou superior que duas vezes o limite máximo de benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Além disso, o art. 507-A também permite a pactuação de cláusula compromissória de arbitragem por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa. Assim, na prática, o princípio da imperatividade das normas trabalhistas acaba relativizado. Nesse sentido, cabe a análise crítica de Godinho: “vigora no Direito do Trabalho, especialmente em seu segmento jusindividual, o princípio da indisponibilidade de direitos, que imanta de invalidade qualquer renúncia ou mesmo transação lesiva operada pelo empregado ao longo do contrato” (DELGADO, M.; DELGADO, G., 2017, p. 193).

O valor social atribuído ao trabalho fundamenta o Estado Democrático de Direito, previsto no art. 1º, IV da CRFB. Além disso, a busca pelo pleno emprego e a função social da propriedade, estipulados nos art. 170, III e art. 186 da Carta Magna, são as bases da ordem econômica nacional. O art. 5º, III do mesmo diploma proíbe a tortura e o tratamento desumano ou degradante (CONFORTI, 2014, p. 4).

Dessa forma, a CRFB está repleta de dispositivos que buscam coibir o trabalho análogo ao de escravo, enquanto que o Direito do Trabalho é fundamentado em diversos princípios fundamentais para a não proliferação de relações trabalhistas degradantes e abusivas.

2.2.2. – Dispositivos legais que versam sobre o trabalho escravo

Até 2004, o artigo 149 do Código Penal tipificava o crime de redução a condição análoga à de escravo de forma simplória e pouco explicativa: “Redução a condição análoga à de escravo. Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo: Pena - reclusão, de dois a oito anos.”

O tipo penal dava margem para diversas compreensões do que de fato caracterizaria o crime em questão. Por isso, em dezembro de 2003, o artigo 149 foi modificado pela Lei 10.803, tornando-se mais esclarecedor e detalhista:

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem: (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

I - cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

II - mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho. (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido: (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

I - contra criança ou adolescente; (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

II - por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem. (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

Portanto, o crime de redução a condição análoga à de escravo passou a ser configurado quando houver a submissão de alguém a trabalho exercido mediante coerção individual direta, seja por meio de retenção de documentos, trabalho forçado, manutenção de vigilância no local de trabalho ou impedimento de ida e vinda em razão de dívida realizada; e pela restrição do uso de transportes pelo trabalhador com o objetivo de mantê-lo no local de trabalho (FILGUEIRAS, 2013, p. 201).

Assim, de acordo com o artigo 149 do Código Penal, o trabalho análogo ao de escravo estará configurado alternativamente sempre que houver trabalho forçado, jornada exaustiva, sujeição a condições degradantes ou uma servidão por dívida, não importando a real intenção do empregador ou a efetiva restrição da liberdade do empregado (DOS SANTOS; GONDIM, 2016, p. 6).

No entanto, atualmente, muitas são as manobras legislativas que buscam reduzir o crime em questão à mera restrição da liberdade e coação direta do empregador.

Em 2012, foi apresentado o Projeto de Lei 3.842/12, o qual previa a retirada dos termos “jornada exaustiva”, “condições degradantes de trabalho” e “preposto” (comumente conhecido como gato) do art. 149 do CP. Além disso, o referido Projeto definia que, para estar configurado o crime de redução a trabalho análogo ao de escravo, deveria ser caracterizada a ameaça, coação e violência praticadas pelo empregador (CONFORTI, 2014, p. 3-4).

Por sua vez, a PEC nº 438/01, aprovada em 2014, buscou alterar o art. 243 da CRFB, prevendo a expropriação de terras em que fossem constatadas a exploração de trabalho escravo, sendo estas desapropriadas à reforma agrária e a programas de habitação popular.

A Comissão de Constituição e Justiça do Senado Federal, após 14 anos, apenas aprovou a referida PEC depois de firmado um acordo onde foi definida a criação de uma comissão especial, formada por deputados e senadores, que debateriam sobre a conceituação do trabalho escravo e o processo de expropriação (CONFORTI, 2014, p. 3-4).

Tal é a atual redação do art. 243 da CRFB, após a aprovação da EC 81/2014:

Art. 243. As propriedades rurais e urbanas de qualquer região do País onde forem localizadas culturas ilegais de plantas psicotrópicas ou a exploração de trabalho escravo na forma da lei serão expropriadas e destinadas à reforma agrária e a programas de habitação popular, sem qualquer indenização ao proprietário e sem prejuízo de outras sanções previstas em lei, observado, no que couber, o disposto no art. 5º.

Parágrafo único. Todo e qualquer bem de valor econômico apreendido em decorrência do tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins e da exploração de trabalho escravo será confiscado e reverterá a fundo especial com destinação específica, na forma da lei.

Com a possibilidade da expropriação de terras pelo fato de nelas ser explorada mão de obra escrava, a bancada ruralista apresentou mais projetos de lei com o objetivo de descaracterizar o crime de redução à condição análoga à de escravo – como por exemplo o PL 2464/2015³ e o PLS 432/2013⁴ (regulamentação da PEC 438/01) (FELICIANO; CONFORTI, 2017).

Um dos argumentos para a reformulação do art. 149 do CP é a sua suposta dissonância com a Convenção 29 da OIT, ou então que esta convenção internacional não forneceria a conceituação clara de escravidão contemporânea.

Segundo o artigo 2º, item I da referida Convenção, “a expressão ‘trabalho forçado ou obrigatório’ compreenderá todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente”.

Entretanto, a Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT (CEACR), em 2004, entendeu que o dispositivo penal brasileiro está em harmonia com a Convenção 29 da OIT, inclusive ressaltando que outros países membros da Organização mantinham a mesma tendência do Brasil, tido como exemplo de país que pune fortemente o

³ O PL 2464/2015, sob o argumento de que “a legislação brasileira não fornece critérios claros que ajudem a caracterizar criminalmente o trabalho análogo à de escravo, pois não há definição legal das expressões supracitadas constantes do tipo incriminador”, e que o empregador, assim, ficaria “à mercê da subjetividade do intérprete e aplicador da lei”, buscou reduzir a redação do artigo 149 do CP para: “Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. § 1º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido: I – contra criança ou adolescente;”. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1365788. Acesso em 10/11/2018.

⁴ O PLS 432/2013 defende que somente configurar-se-ia trabalho escravo quando houvesse o “tolhimento da liberdade dos trabalhadores com o objetivo de explorar o seu trabalho, mediante mecanismos os mais diversos”. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=3773638&ts=1540577471002&disposition=inline>. Acesso em 10/11/2018.

trabalho escravo contemporâneo em seu ordenamento jurídico (FELICIANO; CONFORTI, 2017).

Ressalta-se, também, que a alteração do art. 149 do CP em 2003 se deu com o intuito de que fossem valorizados princípios basilares defendidos pela Constituição. Como ensinam Guilherme Guimarães Feliciano e Luciana Paula Conforti,

As formas contemporâneas de escravidão superam a moldura minimalista proposta por tais projetos de lei — geralmente circunscrita às hipóteses de trabalho forçado e/ou de sujeição violenta —, já que o bem jurídico a ser tutelado é a dignidade humana e não apenas a liberdade de locomoção dos trabalhadores. (FELICIANO; CONFORTI, 2017).

Além disso, o Brasil também se comprometeu a combater o trabalho escravo por meio da Convenção nº 105 da OIT. Segundo o art. 2º da referida Convenção:

Artigo 2º Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente convenção se compromete a adotar medidas eficazes, no sentido da abolição imediata e completa do trabalho forçado ou obrigatório, tal como descrito no artigo 1º da presente convenção.

Recentemente, em 13 de outubro de 2017, foi publicada a Portaria nº 1.129 do Ministério do Trabalho, que objetivava impor a existência de vigilância armada ou qualquer método que impeça os trabalhadores de exercerem seu direito de ir e vir para que fosse configurado o trabalho escravo. Além disso, a Portaria define que o Ministro do Trabalho seja o responsável pela inclusão de nomes na chamada “lista suja”, e não mais a equipe técnica do Ministério.

Conforme ensina Vitor Araújo Filgueiras,

Como iniciativa de constrangimento ao capital, houve a criação pelo Poder Executivo, em 2004, de um cadastro onde figuram os empregadores flagrados infringindo o art.149, conhecido como “lista suja”. O capitalista fica impedido de obter empréstimos em bancos oficiais. A lista é um incentivo relevante de incentivo ao capital, tanto assim que é recorrentemente combatida. Mais de metade dos processos que passaram pelo STJ contemplando a palavra “escravo”, após, 2004, eram pedidos dos empregadores para retirada de seus nomes da lista suja, já questionada, sem sucesso, até no STF. (FILGUEIRAS, 2013, p. 213)

Dessa forma, a Portaria nº 1.129 do MT representou uma tentativa de esvaziamento do conceito atribuído ao trabalho escravo, já que permitiria a prática de situações degradantes e jornadas laborais exaustivas. Além disso, ao propor a responsabilidade pela inclusão de marcas

à “lista suja”, a Portaria reduziria a transparência e violaria o princípio da publicidade, essencial à Administração Pública.

Tamanhas foram as críticas à Portaria MT 1.129/2017 que em 24 de outubro de 2017, seus efeitos foram liminarmente suspensos pela ministra Rosa Weber na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 489/DF.

De acordo com Weber, “[a] definição conceitual proposta na Portaria afeta as ações e políticas públicas do Estado brasileiro, no tocante ao combate ao trabalho escravo, em três dimensões: repressiva (ao repercutir nas fiscalizações procedidas pelo Ministério do Trabalho), pedagógico-preventiva (ao disciplinar a inclusão de nomes no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo) e reparativa (concessão de seguro-desemprego ao trabalhador resgatado).” Ainda de acordo com a ministra, “[a] toda evidência, tais definições conceituais, sobretudo restritivas, não se coadunam com o que exigem o ordenamento jurídico pátrio, os instrumentos internacionais celebrados pelo Brasil e a jurisprudência dos tribunais sobre a matéria.”

A ministra ressaltou, ademais, que a escravidão contemporânea é muito mais sutil do que sugere o texto da Portaria MT 1.129/2017, podendo decorrer de constrangimentos econômicos e não necessariamente físicos (caso típico da servidão por dívidas), mesmo porque a Constituição repudia a privação da liberdade e da dignidade, quer se faça mediante coação (“vis” relativa ou absoluta), quer pela violação intensa e persistente dos direitos básicos do cidadão, inclusive do direito ao trabalho digno. E concluiu que “[a] violação do direito ao trabalho digno, com impacto na capacidade da vítima de realizar escolhas segundo a sua livre determinação, também significa reduzir alguém a condição análoga à de escravo” (FELICIANO; CONFORTI, 2017)

3. – O TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NA INDÚSTRIA DA MODA E O CASO ZARA

3.1. – A atuação do Ministério Público do Trabalho para coibir o trabalho escravo contemporâneo

O Ministério Público do Trabalho é o ramo do Ministério Público da União responsável por fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista. Dentre suas funções, a ele cabe promover a ação civil pública na Justiça do Trabalho em defesa de direitos coletivos nas vezes em que forem violados os direitos sociais garantidos pela Constituição Federal. Além disso, o MPT, quando em nome do interesse público, pode se manifestar em qualquer fase do processo trabalhista.

O MPT conta com alguns órgãos, como o Conselho Superior (responsável por avaliar a atuação dos membros da Procuradoria e formular orientações normativas concernentes ao Ministério), a Câmara de Coordenação e Revisão (CCR - promove a integração e coordenação dos órgãos do MPT, além de decidir eventuais conflitos de competência entre estes) e a sua Corregedoria (fiscaliza as atividades dos membros do MPT). Além disso, buscando especializar sua atuação, o Ministério criou oito coordenadorias, divididas por temas de maior gravidade e recorrência - motivo pelo qual há a Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (CONAETE), criada em 2002.

Sendo o Ministério custos legis, sua atuação é voltada para a fiscalização do cumprimento das leis trabalhistas, de forma que este poderá se manifestar em qualquer fase do processo judicial.

Alguns exemplos de formas judiciais de atuação do MPT são a propositura da ação civil pública, ação rescisória e a ação declaratória de nulidade de instrumento normativo de trabalho.

A ação civil pública proposta pelo MPT tem a função de defender direitos difusos, coletivos e individuais e homogêneos (os chamados direitos metaindividuais), ou seja, busca tutelar uma coletividade determinada de trabalhadores. O que essa ação objetiva é o cumprimento de recomposição da lesão ao direito violado, e não uma indenização em dinheiro.

No entanto, se houver a condenação em pecúnia, os valores serão destinados a um fundo específico, sendo quase sempre destinados ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Por sua vez, a ação rescisória pode ser proposta pelo MPT nas vezes em que o magistrado não houver conferido oportunidade de o Ministério se pronunciar em hipótese que fosse obrigatória ou nos casos onde houve acordo entre as partes para que a lei trabalhista fosse violada. Assim, a referida ação buscará rescindir a decisão homologatória do acordo (SAVAGET, 2000, p. 128).

Já a ação declaratória de nulidade de cláusula de instrumento normativo tem como fim tornar nula a convenção coletiva ou acordos coletivos de trabalho firmados com base em ilegalidades (SAVAGET, 2000, p. 129).

Uma das formas em que o MPT atua extrajudicialmente é pelo inquérito civil público, processo este de natureza investigatória e administrativa, iniciado quando o Ministério saiba, por meio de denúncias, da violação de interesse coletivo ligado ao Direito do Trabalho. Assim, o Parquet irá analisar a circunstância, devendo sempre o caso envolver violação a direito metaindividual. Dessa forma, o MPT busca "a regularização da conduta considerada ilegal, de forma espontânea, rápida, sem necessidade de provocar a solução do judiciário, já extremamente assoberbado, assegurando à coletividade atingida em seus direitos o pronto restabelecimento da ordem social e jurídica" (SAVAGET, 2000, p. 124).

Já os termos de ajuste de conduta são propostos pelo MPT e buscam atender situações de interesse coletivo, tendo natureza de título extrajudicial. Portanto, em caso de descumprimento, esses termos serão executados perante a Justiça do Trabalho (SAVAGET, 2000, p. 124-125). Esses instrumentos serão objeto dos próximos pontos a serem abordados.

3.2. – Os termos de ajuste de conduta

Previstos no art. 5º, § 6º da Lei 7.347/85, os termos de ajuste de conduta foram criados buscando atender aos princípios da economia e celeridade processuais. O art. 1º da referida lei prevê, ainda, a possibilidade de a coletividade ser moralmente indenizada.

Os chamados TACs, no que tange ao Direito do Trabalho, são acordos extrajudiciais realizados entre o Ministério Público do Trabalho e empresas flagradas infringindo normas trabalhistas. Dessa forma, o MPT tem a opção de propor o termo de ajuste, deixando de ajuizar uma Ação Civil Pública para a resolução da questão, e, em caso de descumprimento do TAC firmado, sua execução é de competência da Justiça do Trabalho.

De acordo com Ilan Fonseca de Souza:

Diante de infrações comprovadas às normas trabalhistas, praticadas por empresas, associações ou órgãos públicos, institucionaliza-se o conflito social, e três possibilidades válidas e legais se abrem como forma de resolução ao MPT: a) ajuizamento de ação civil pública contra o infrator, b) assinatura de termo de ajuste de conduta, c) arquivamento do procedimento (BRITTO PEREIRA, 2016, p. 177; SOARES, 2011, p. 340). Se a instituição concluir, porém, que tais infrações constituem uma lesão coletiva aos trabalhadores, apenas a via do ajuste de conduta ou da ação civil pública se apresentam (CARELLI, 2011, p. 161) (SOUZA, 2016, p. 25).

Dessa forma, os TACs são alternativas à resolução de conflitos pela via judicial, configurando, aparentemente, um meio mais rápido e objetivo de punição aos empregadores flagrados utilizando mão de obra escrava.

Entretanto, conforme será analisado no presente momento, muitas vezes os termos de ajuste de conduta não atingem o propósito pelo qual foram criados – o de rígida punição e justa reparação pelos danos acarretados.

Primeiramente, cabe ressaltar a facilidade com que um TAC é formado. Normalmente, quando o MPT propõe um termo de ajuste de conduta, os empregadores acabam facilmente assinando o acordo. Um dos principais motivos para isso é o fato de que os termos não determinam o pagamento imediato e nem significativo de multa. Além disso, quando esse acordo extrajudicial é descumprido, na maior parte das vezes a multa é reduzida a patamares mínimos (SOUZA, 2016, p. 46-47).

Uma vez firmado, teoricamente, o investigado passa por nova fiscalização a fim de se constatar o cumprimento do acordo extrajudicial. Quanto a isso, há, inclusive, a possibilidade de arquivamento do TAC caso exista prova da correção das irregularidades, com base no

Precedente nº 12 do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho (CSMPT)⁵ (SOUZA, 2016, p. 47).

Como a estratégia das empresas é baseada na maximização de seus lucros, a falta de efetividade dos TACs e a flexibilização de suas cláusulas em caso de descumprimento acaba por desestimular o respeito à legislação trabalhista pelos empresários.

A estratégia dominante é o não-cumprimento da legislação, pois empresários racionais, defrontados com custos do trabalho considerados altos, tenderão a não assumi-los, a menos que as sanções sejam maiores do que esse custo e que a probabilidade de ser pego e sancionado seja suficientemente elevada: qualquer outra combinação de fatores será um incentivo ao não-cumprimento da lei (CARDOSO; LAGE, 2007, p. 71-72). Ou seja, cabe ao Ministério Público do Trabalho – e aos demais agentes de regulação – estimular os empregadores ao cumprimento da legislação através de prováveis sanções aversivas (SOUZA, 2016, p. 47-48).

Outro suposto ponto favorável dos TACs seria a celeridade com que eles tutelam a questão envolvida. Isso porque uma Ação Civil Pública, como qualquer processo judicial, demoraria muito mais tempo para a punição e reparação pelos danos causados aos trabalhadores. Assim, o Poder Judiciário estaria desafogado de um número maior de demandas individuais, enquanto que o termo de ajuste de conduta englobaria coletivamente todos os empregados pertencentes à situação concreta. Além disso, também seria reduzido o risco de as demandas serem julgadas de maneira desfavorável. Dessa forma, se for descumprido o acordo, cabe a sua execução imediata, caso este em que as normas nele contidas rapidamente seriam cumpridas (SOUZA, 2016, p. 48-50).

Entretanto, é importante entender as funções que o TAC deve ter para conseguir cumprir seu propósito. Ele deve possuir caráter ressarcitório, para que sejam restaurados os direitos violados pelas empresas e, ao mesmo tempo, deve ter uma tutela inibitória, para assim impedir com que os fatos ilícitos sejam praticados novamente pelo empregador. No entanto, os termos de ajuste de conduta, em sua maioria, somente preveem deveres inibitórios, já que apenas estipulam regras que as empresas devem passar a observar e cumprir em suas funções (SOUZA, 2016, p. 52).

⁵ “nos casos de procedimentos investigatórios onde restar comprovada a correção ou a inexistência das irregularidades denunciadas, atestadas pelo Procurador Oficiante, poderá o Conselheiro relator homologar, por despacho, a promoção de arquivamento, devolvendo os autos à origem.”

Quanto à possibilidade de determinação de indenização por dano moral coletivo nos termos de ajuste de conduta, Ilan Fonseca de Souza (2016, p. 55), após analisar boa parte dos acordos firmados, concluiu que, em regra, os TACs não possuem qualquer valor indenizatório. Dessa forma, concluiu o autor que

A falta de punição imediata nos compromissos extrajudiciais não estimula outros empregadores a respeitarem a legislação trabalhista. Para o compromissário, esta conciliação é vantajosa pois cancela ou suspende penalidades. A sociedade trabalhista não se beneficia com este modus operandi, pois o termo de ajuste não concede, em contrapartida, vantagens sociais. O termo de ajuste de conduta poderia conviver com a imposição de penalidades pelos ilícitos já cometidos, sem prejuízo da assunção de compromissos obrigacionais futuros, sob pena de novas multas, após um monitoramento sistemático do acordo extrajudicial, mas esta não é uma prática corrente. O costume é permutar-se a indenização, em troca de uma promessa de ajuste, flexibilizando-se direitos trabalhistas.

Nesse sentido, acaba por haver uma flexibilização dos chamados direitos transindividuais, concernentes à indenização social devida pelo descumprimento de normas do Direito do Trabalho. Tal fato acaba por ir contra a própria função das normas trabalhistas, que prezam de forma basilar pela dignidade da pessoa humana, tanto de forma individual, quanto coletivamente. Assim, para que o TAC cumpra função indenizatória de maneira pública, respeitando os princípios que regem o Direito do Trabalho, é necessário que puna devidamente as empresas pelos ilícitos já cometidos. (SOUZA, 2016, p. 56).

Outro ponto preocupante quanto à efetividade dos termos de ajuste diz respeito ao valor indenizatório neles fixados, os quais costumam ser baixos (FILGUEIRAS, 2012, p. 253 apud SOUZA, 2016, p. 56).

Além disso, é possível a não aplicação dessas multas determinadas. A Orientação n° 8 da Câmara de Coordenação e Revisão (CCR) do MPT⁶ permite a anistia interna das multas fixadas, enquanto que o Precedente n° 20 do CSMPT⁷ autoriza que estas sejam dispensadas de forma parcial ou integral quando houver a supremacia do interesse público no caso concreto. Tamanha

⁶ “EXECUÇÃO DE TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA – MULTA – Dispõe o Órgão Oficiante da faculdade de, a seu critério e com motivação lançada, aceitar proposta de redução ou até mesmo de isenção da multa, quando essa revisão revelar-se justificada, oportuna e for reclamada pelo interesse público primário, além de compatível com a efetividade das metas do Ministério Público do Trabalho.”

⁷ “INVIABILIDADE DE EXECUÇÃO DE TAC – COMPROMETIMENTO FINANCEIRO DA DENÚNCIADA. No processo de execução de TAC ou ACP o Procurador oficiante poderá renegociar prazos e condições de cumprimento das obrigações principais, bem como o valor da multa respectiva, inclusive para dispensá-la parcial ou integralmente, quando o interesse público assim o exigir e a medida se revelar oportuna e compatível com as metas do Ministério Público do Trabalho”

é a flexibilização das sanções impostas nos termos de ajuste de conduta que estes ficam esvaziados do seu propósito de punir empresas flagradas na exploração de trabalho escravo:

Os infratores e seus advogados, lidando frequentemente com o MPT, adquirem de antemão o conhecimento de que o descumprimento dos TACs não enseja o pagamento integral das multas decorrentes, nem tampouco o pagamento de indenizações sociais. Essa informação é crucial para a decisão empresarial de firmar ou não um termo de ajuste de conduta, e de cumpri-lo ou não (SOUZA, 2016, p. 57).

Ademais, os TACs não são inovadores quanto às suas normas. A grande maioria de suas cláusulas limita-se a reproduzir deveres legais contidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não havendo, assim, motivo concreto para a formulação de acordos que pretendem tão somente o cumprimento da lei, já que esta é autoaplicável (SILVA, 2000, p. 15 apud DE SOUZA, 2016, p. 58).

Nesse sentido,

O MPT pode estar ensinando aos infratores que a lei somente deve ser respeitada se for assinado um termo de ajuste de conduta. A regulação eficaz de condutas patronais, do ponto de vista estritamente jurídico, não exigiria um termo de ajuste de conduta, porque a lei já é um instrumento de ajuste de conduta socialmente institucionalizado. O TAC convencional evidenciaria, assim, a debilidade do sistema jurídico trabalhista, incapaz de impor condutas pela prescrição impessoal e abstrata de regras. Na seara trabalhista, o Estado diz que é preciso ir além, convocando os infratores para que sejam advertidos formalmente diante de uma autoridade pública, editando regras específicas para cada um dos destinatários da norma, concretizando e individualizando a lei ao caso concreto (SOUZA, 2016, p. 61).

Quanto à fiscalização necessária para que os TACs sejam rigidamente cumpridos, muitas vezes esta sequer existe, o que comumente acarreta o arquivamento da investigação (FILGUEIRAS, 2012; RODRIGUES 2011; SOUZA, 2014 apud SOUZA, 2016, p. 59). Quando acontece, a fiscalização dos TACs se dá de forma superficial e, muitas vezes, o MPT dá a oportunidade de as empresas regularem as desobediências constatadas em um prazo razoável, em vez de lavrar um auto de infração reafirmando a conduta ilícita. Ao mesmo tempo, estas fiscalizações são superficiais, já que o Ministério do Trabalho se importa mais com o número de empresas pegadas em flagrante do que com o nível de desrespeito às normas trabalhistas (FILGUEIRAS, 2012, p. 147; 236; 239 apud SOUZA, 2016, p. 59).

Dessa forma, configura-se um cenário onde acordos extrajudiciais são firmados com o fim de que não seja iniciado um processo judicial lento e desgastante, e sim a imediata prestação

tutelar. Ao mesmo tempo, os termos de ajuste de conduta não contemplam dispositivos objetivando punir empresas pelo desrespeito à legislação trabalhista, resumindo-se em prever sanções em caso de novo descumprimento. Para completar, quando há a fiscalização dos TACs e os empregadores são flagrados novamente descumprindo as normas do Trabalho – fato, por si só, de difícil ocorrência –, estes facilmente conseguem uma flexibilização das obrigações impostas. Portanto, o MPT, ao propor a realização de novos termos de ajuste, acaba por alimentar um sistema totalmente contrário às funções principiológicas do Direito Trabalhista, já que permite a flexibilização de direitos tão caros, sobretudo à luz do princípio da dignidade da pessoa humana (SOUZA, 2016, p. 58).

3.3. – O caso Zara

3.3.1. – Os flagrantes de 2011, seus desdobramentos e o TAC de 2017

Em 2011, empresas integrantes da cadeia de fornecimento da Zara, marca do ramo de vestuário em escala internacional pertencente ao grupo econômico Inditex, foram flagradas explorando mão de obra escrava. Ao todo, por três vezes, as equipes de fiscalização contra o trabalho escravo, coordenadas pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de São Paulo (SRTE/SP), flagraram mais de 60 empregados da empresa AHA (que também tinha como razão social o nome SIG Indústria e Comércio de Roupas Ltda.) em situações de jornadas de trabalho exaustivas de até 16h diárias, trabalho infantil, condições degradantes e privação de liberdade por meio da proibição de deixar o local de trabalho sem a autorização do empregador ou pelos descontos ilegais de dívidas dos salários dos trabalhadores (também conhecido como truck system).

Dentre os trabalhadores resgatados nas operações, muitos eram estrangeiros vindos de países da América do Sul, como bolivianos e peruanos. Como analisado ao longo do Subcapítulo 1.1.2, esta é uma forma frequente de trabalho escravo contemporâneo. Convencidos por promessas de bons salários e melhor qualidade de vida, ao chegarem ao Brasil, essas pessoas se deparavam com uma dívida contraída pela viagem e sua manutenção no país, de forma que eram obrigadas a quitá-la por meio do trabalho degradante ao qual eram submetidos, cuja remuneração mensal de alguns variava de R\$274,00 a R\$460,00 - valores bem menores que o salário mínimo vigente, R\$545,00.

Por meio de práticas de terceirização, a Zara buscou se esquivar de responsabilidades trabalhistas, contratando a AHA para confeccionar suas roupas, teoricamente de forma independente. No entanto, os fiscais trabalhistas constataram a enorme dependência econômica da intermediária com a Zara no Brasil, de maneira que a AHA acabava funcionando como uma extensão de logística da grande marca.

A Zara encaminhava ordens de confecção, assim como de correção e adequação das roupas e peças piloto, à empresa terceirizada, fiscalizando suas funções e passando por cima da suposta autonomia oriunda do modelo de terceirização. Em 2011, de abril a junho, a AHA produziu 91% das suas peças para a Zara.

Além disso, a referida empresa terceirizada foi a fabricante da Zara que mais faturou e produziu roupas para a marca. Ao mesmo tempo, diminuiu o número de empregados formalizados, os quais passaram de cem para apenas vinte funcionários, sendo de trinta para cinco o número de costureiros. Os fatos, constatados pela fiscalização trabalhista, explicam as jornadas de trabalho degradantes dos empregados, que chegavam a receber apenas R\$2,00 dos R\$6,00 ganhos pela AHA por calça produzida.

Depois de autuadas por quarenta e oito vezes pelos fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), foi instaurado um inquérito civil para apurar as atitudes da empresa. Todavia, em dezembro de 2011, o MPT da 2ª Região, o MTE e a Zara assinaram um TAC, por meio do qual a marca se responsabilizou por algumas obrigações.

A marca propôs a Ação Anulatória nº 0001662-91.2012.5.02.0003⁸ com o objetivo de anular os referidos autos de infração os quais concluíram pela relação de dependência direta da

⁸ Como determinou a sentença do caso, "A celebração de TAC com o Ministério Público do Trabalho, embora louvável, foi posterior à autuação, não implicando, logicamente, nenhuma influência no resultado da lide, por não convalidar situação pretérita. Chega a ser insólito, de outra banda, o longo discurso derredor de conduta da entidade capitalista, igualmente posterior à lavratura dos Autos e igualmente desinfluyente para o deslinde desta contenda, no sentido de prática de ações de certa repercussão social, cujo objetivo primordial foi, sem dúvida, a recuperação da imagem da marca, imensamente desgastada pela repercussão dos resultados da fiscalização na mídia". Íntegra da sentença judicial em que a Zara é responsabilizada por escravidão. Repórter Brasil, São Paulo, 14 abr 2014. Disponível em <<https://reporterbrasil.org.br/2014/04/integra-da-sentenca-judicial-em-que-zara-e-responsabilizada-por-escravidao>>.

AHA com a Zara, responsabilizando-a pela exploração de trabalho escravo, e determinaram, dentre outras penalidades, a inclusão da Zara na "lista suja" do MTE.

A empresa obteve a concessão da liminar para retirá-la do rol de empresas flagradas explorando trabalho escravo. Em 17 de agosto de 2012, o Comitê de Coordenação do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo decidiu por retirar do Pacto a Zara, que questionou a constitucionalidade da elaboração da "lista suja", ferindo os princípios do referido acordo.

Entretanto, a sentença da ação anulatória, proferida em 11 de abril de 2014, manteve a inscrição na relação de empresas exploradoras de trabalho escravo, condenando a marca pela prática de trabalho escravo, na medida em que restou clara a relação de emprego direto entre a empresa global e os funcionários.⁹

Porém, depois de recorrer da decisão, em 30 de abril de 2014, a vice-presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região suspendeu o nome da Zara da "lista suja" até que o processo fosse julgado em definitivo. A desembargadora destacou, ainda, que a marca “se comprometeu a cumprir diversas obrigações e arcar com investimentos em prol da solução dos problemas abordados pela fiscalização” e que forneceu “documentos que demonstram sua atuação positiva no que tange às obrigações assumidas”.

Em fevereiro de 2017, diante do descumprimento do formulado em 2011, o MPT propôs novo TAC. O novo Termo amplia a responsabilidade jurídica da Zara, que será responsável, dentre outras obrigações, pela anotação dos contratos de trabalho na CTPS dos empregados que forem prejudicados e pelo pagamento de nova multa, dessa vez maior que a acordada no TAC anterior, em caso de descumprimento do recente. Além disso, o acordo previu também o pagamento de R\$ 5 milhões destinados a projetos sociais, em decorrência da não realização do pactuado em 2011.

⁹ Nas palavras do magistrado, "A fraude da intermediação é escancarada, pois, na verdade, houve prestação em favor da vindicante com personalidade, não eventualidade, remuneração e subordinação econômica, requisitos alinhados no art. 3º do texto celetário, e, repita-se, a subordinação, embora camuflada sob a aparência de terceirização, era direta aos desígnios da comerciante das confecções". Íntegra da sentença judicial em que a Zara é responsabilizada por escravidão. Repórter Brasil, São Paulo, 14 abr 2014. Disponível em <<https://reporterbrasil.org.br/2014/04/integra-da-sentenca-judicial-em-que-zara-e-responsabilizada-por-escravidao>>.

3.3.2. – Os TACs de 2011 e 2017

Nesse momento, cabe a análise dos Termos de Ajuste de Conduta firmados entre a Zara Brasil Ltda, o MPT e o MTE em 2011 e 2017.

O TAC firmado em 2011 não reconheceu a responsabilidade da Zara por violações pretéritas das leis trabalhistas, limitando-se a punir infrações a partir da assinatura do Termo. Outra medida notável foi o investimento com que a marca se comprometeu a realizar em projetos sociais no valor de R\$ 3,4 milhões no prazo de dois anos contados da assinatura do TAC.

Quanto ao valor definido, é notável que este é muito menor do que previa a primeira proposta de acordo, que estipulou R\$ 20 milhões a título de indenização por danos morais coletivos, investimento este que seria destinado ao Fundo de Direitos Difusos e Coletivos. O motivo para isso foi que o acordo firmado com uma empresa do porte da Zara, somada à repercussão que o caso tinha, poderia incentivar as empresas concorrentes a adotar as mesmas medidas. De acordo com Mansoldo (2016):

A discrepância entre os valores é considerável e houve, na prática, uma negociação de direitos considerados indisponíveis, o que nos permite levantar um questionamento sobre o desvirtuamento do instituto do TAC neste caso concreto. Sob o postulado da proporcionalidade, porém, há que se analisar se a medida foi capaz de aperfeiçoar as condições de trabalho dos migrantes, que dependiam da relação de emprego para sobrevivência. Permitir-se-ia uma realização otimizada dos princípios em jogo, gerando a possibilidade dos trabalhadores terem sua situação regularizada e todos os seus direitos garantidos.

Outra diferença entre a versão inicial e a final do TAC diz respeito às subcontratações. A primeira proposta de acordo do MPT proibia as "quarteirizações" e "quinteirizações", já que estas tendem a precarizar as relações trabalhistas. No entanto, o TAC firmado se diferencia muito nesse sentido, não fazendo referência a punições por subcontratações e referindo-se aos subcontratados como "terceiros".

Além disso, percebe-se que o TAC assinado em 2011 resume ordens genéricas e pouco efetivas, muitas vezes reproduzindo regras da CLT de forma simplória¹⁰ - que têm validade por si só, não necessitando de um acordo para se impor.

Outro ponto do TAC em questão que merece destaque é a previsão do Plano de Ações Corretivas (PAC), previsto na Cláusula 2.4.1, item B:

B) Nos casos em que as desconformidades forem constatadas nos TERCEIROS, cada FORNECEDOR da ZARA BRASIL adotará as providências de regularização necessárias em face de cada um dos TERCEIROS. Caberá à ZARA BRASIL velar pela implementação dos Planos de Ações Corretivas.

Apesar de o TAC de 2011 prever que o flagrante realizado diretamente pelo MTE ou pelo MPT acarreta a multa de R\$50 mil, a possibilidade que a Zara passou a ter de corrigir suas condutas (no confortável prazo de seis meses) acabou por relativizar as advertências às empresas, quando, na verdade, caso estas fossem flagradas promovendo trabalho escravo contemporâneo, o correto seria puni-las de forma mais substancial.

Como visto, a Zara violou por diversas vezes o TAC firmado em 2011, o que motivou a criação de novo TAC, assinado em fevereiro de 2017.

O novo Termo de Acordo parece ser mais enfático quanto à responsabilização da Zara pelo descumprimento da legislação trabalhista. O acordo de 2011, apesar de responsabilizar a marca por irregularidades verificadas no processo de produção, não definia com precisão as hipóteses em que a Zara seria responsabilizada. Nesse sentido, o TAC de 2017 progrediu na medida em que definiu melhor quem e a empresa controladora da cadeia produtiva - esta é a que tem poder econômico, determina as características das peças e que impõe ordens e penalidades às demais empresas durante a produção (TEIXEIRA, 2018, p. 59).

¹⁰ Um dos exemplos desse fato é o item E da Cláusula 2.4.1. do referido TAC: "2.4.1. Constatadas desconformidades nos FORNECEDORES da ZARA BRASIL e em seus TERCEIROS, com base nas auditorias realizadas e confrontadas com os aspectos listados neste TAC, serão tomadas as seguintes medidas: (...) E) Não comportarão a elaboração dos Planos de Ações Corretivas previstos nos parágrafos anteriores desta Cláusula, devendo ser saneadas, nos prazos abaixo, pelo FORNECEDOR da ZARA BRASIL ou TERCEIRO, sob pena de rescisão imediata do contrato de fornecimento, as desconformidades relativas à: a) **Detecção de qualquer situação de trabalho infantil** – prazo de regularização: imediato; b) **Garantia do respeito à jornada de trabalho legal ou sindical (acordo ou convenção coletiva de trabalho)** – prazo de regularização: três dias; c) **Detecção de condições degradantes de trabalho, como habitações inseguras ou indignas, servidão por dívida, cerceamento da liberdade de ir e vir de trabalhadores** – prazo de regularização: imediato, inclusive com encaminhamento de trabalhadores a hotéis ou outras moradias, caso a adequação das habitações demande tempo." (grifei). Disponível em < <https://www.sinait.org.br/docs/TACZARA.pdf>>. Acesso em 17 nov 2018.

Outro ponto positivo do recente objeto é a determinação de que a Zara é responsável por exigir de seus fornecedores e de terceiros por estes contratados o estrito cumprimento das leis trabalhistas. Além disso,

Dentre as obrigações destacadas estão a garantia do acesso do trabalhador aos direitos trabalhistas típicos, a abstenção de realizar descontos ilegais nos salários dos empregados, a garantia de condições dignas nos possíveis alojamentos e o impedimento de qualquer forma de restrição de liberdade dos trabalhadores. No caso de descumprimento de uma dessas obrigações, a empresa deverá pagar multa de R\$20.000,00 por cada cláusula infringida (MPT, 2017a, p. 9, apud TEIXEIRA, 2018, p. 60).

Outra previsão do TAC firmado em 2017 é a responsabilidade solidária da Zara nos casos em que houver trabalho análogo ao escravo, sendo que as punições são mais rígidas caso haja o flagrante do crime por órgãos de fiscalização do Estado.¹¹ No entanto, a Zara não reconhecerá a sua culpa pelas violações, podendo exercitar seu direito de defesa caso a ela seja imputada a responsabilidade por atos dos fornecedores ou subcontratados (MPT, 2017a, p. 11-15 apud TEIXEIRA, 2018, p. 60).

No entanto, ainda não é possível afirmar com segurança que o recente TAC é efetivo. Em muitos aspectos ele se assemelha ao acordo assinado e descumprido em 2011, como por exemplo em suas cláusulas genéricas e estipuladoras de regras da CLT.¹² Além disso, a falta de fiscalização de órgãos do Estado é outro fator preocupante. Assim,

Os acordos celebrados obedeceram à uma lógica de responsabilidade social compensatória, que muito interessava à empresa, visto que essa precisava restabelecer sua imagem perante os consumidores, mas pouco protegeu os Direitos Humanos, face aos acontecimentos que se sucederam após o primeiro TAC. Assim, a despeito da importância que o compromisso de ajustamento de conduta tem e do seu potencial como instrumento de proteção aos direitos humanos, no caso em tela a sua aplicação demandaria redobrada cautela, imputação de responsabilidade mais ampla da empresa sobre a sua cadeia de produção e mais fiscalização do cumprimento das obrigações acordadas (TEIXEIRA, 2018, p. 66).

¹¹ Como explica Bárbara Teixeira (2018, p. 60), nesse caso, "a empresa deverá ser multada: i) em R\$100.000,00 para cada fornecedor ou subcontratado flagrado; ii) em R\$ 30.000,00 para cada trabalhador envolvido e; iii) em R\$ 50.000,00 por cada item do acordo infringido multiplicado pelo número de trabalhadores atingidos "

¹² Um exemplo é a Cláusula II.1: "zelar pela saúde e segurança ocupacional do trabalhador, de modo que, nas oficinas de confecções, haja um meio ambiente de trabalho em conformidade com todas as Normas Regulamentadoras aprovadas nos termos do Capítulo V, Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, em especial as NRs 10, 17 e 24".

CONCLUSÃO

O estudo elaborado teve como objetivo analisar a estrutura produtiva do setor de confecção ao redor do mundo e comparar as maneiras de combater situações flagrantes de exploração de mão de obra escrava. Percebe-se que, infelizmente, muitos ainda são escravizados por conta de um sistema insensível a determinados setores sociais sem que os responsáveis pela falta de direitos básicos de seus empregados sejam punidos.

No primeiro capítulo, foi realizada uma breve diferenciação entre a forma de escravidão típica da época colonial e as maneiras como se dá atualmente as situações análogas à de escravo.

Ainda no Capítulo 1, a lógica por trás do crescimento exponencial das marcas da moda rápida foi estudada. Percebeu-se que as estratégias de marketing e da escala produtivas dessas empresas produzem um ciclo vicioso onde cada vez mais roupas são produzidas, desejadas e adquiridas em um ritmo nunca antes visto. Isso demonstra o intenso consumo de peças desnecessárias e sustenta o modelo produtivo que propicia jornadas laborais exaustivas e degradantes de inúmeras pessoas, culminando, em 2013, no maior desastre do setor de vestuário: o desabamento do prédio Rana Plaza, em Bangladesh.

Já no segundo capítulo, foi analisado o percurso histórico brasileiro até a criação da Constituição de 1988, baseada em princípios garantidores de direitos fundamentais, e de um ramo jurídico especializado em resolução de lides trabalhistas, fruto da união dos trabalhadores e a força que ganhavam ao longo dos anos.

Em seguida, foi feito um apanhado de normas do Direito do Trabalho que buscam coibir situações laborais análogas às de escravo, paralelamente à função que a Justiça do Trabalho tem como base e os princípios essenciais ao combate ao trabalho escravo.

O Capítulo 3 retratou as formas que o Ministério Público do Trabalho possui para atuar em casos de escravidão contemporânea. Foi feita a análise dos termos de ajuste de conduta, acordos propostos em alguns casos pelo MPT que buscam impedir a exploração de mão de obra escrava. Depois, foi estudado o caso da Zara, grande varejista do setor de vestuário responsabilizada por situações de escravidão flagradas em fábricas no Brasil, e os TACs

assinados entre a marca, o MPT e o MTE em 2011 e 2017, onde a marca se compromete a não promover situações análogas às de escravo.

Por fim, foi realizada uma análise crítica desses TACs, onde demonstrou-se que suas cláusulas são pouco efetivas ao que propõem, fazendo dos termos de ajuste de conduta uma ferramenta falha ao combate do trabalho escravo contemporâneo.

Dessa forma, conclui-se que inúmeros trabalhadores do setor de confecção de roupas não laboram, hoje, com a presença de seus direitos mais básicos atendidos, sendo verdadeiros escravos de um sistema insustentável e pouco empático, na medida em que não se consegue observar as consequências do intenso ritmo produtivo e consumista atualmente presente nas sociedades.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANAMATRA. **Magistrados e pesquisadores manifestam preocupação com portaria do Ministério do Trabalho que reduz conceito de trabalho escravo**. Rio de Janeiro, 17 out 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/25787-magistrados-do-trabalho-manifestam-preocupacao-com-portaria-do-ministerio-do-trabalho-reduz-conceito-de-trabalho-escravo>. Acesso em: 12 nov 2018.

ANTUNES, Ricardo. A sociedade da terceirização total. **Revista ABET**, [S.I.], v. 14, n 1, jan-jun 2015.

BRASIL. Decreto Lei nº 5.452/1943 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Planalto**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 18 set 2018.

BRASIL. Constituição da República de 1988, de 5 de outubro de 1988. **Planalto**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 06 set 2018.

BRASIL. Projeto de Lei nº 2464 de 2015. Altera o “caput”, do artigo 149, do Decreto Lei nº 2.848, de 7 de setembro de 1940, alterado pela Lei n. 10.803, de 11 de dezembro de 2003, que instituiu o Código Penal, a fim de alterar o conceito do tipo penal de submeter alguém à condições análogas à de escravo. Brasília, DF: **Câmara dos Deputados**, 2015. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1365788. Acesso em: 10 nov 2018.

BRASIL. Projeto de Lei do Senado nº 432 de 2013. Dispõe sobre a expropriação das propriedades rurais e urbanas onde se localizem a exploração de trabalho escravo e dá outras providências. Brasília, DF: **Senado Federal**, 2013. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=3773638&ts=1540577471002&disposition=inline>. Acesso em: 18 set 2018.

CONTINO, Joana Martins. **Fast Fashion**: apontamentos sobre as transformações da moda na condição pós-moderna. 2015. Tese (Mestrado em Design) - Departamento de Artes e Design da PUC-Rio, Rio de Janeiro, 2015.

SOUZA. Ilan Fonseca de. **Efetividade dos termos de ajuste de conduta firmados pelo Ministério Público do Trabalho**: uma análise empírica. 2016. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTR EDITORA LTDA, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com Comentários à Lei n. 13.467/2017**. 1ª ed. São Paulo: LTR EDITORA LTDA, 2017.

SANTOS, Helena Maria Pereira dos; GONDIM, Thiago Patrício. **As inter-relações entre a terceirização e trabalho escravo contemporâneo no Brasil urbano**. Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo, [S.I.].

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, p.37-57, 2011.

FELICIANO e CONFORTI. Projetos de lei podem dificultar combate ao trabalho escravo. **ANAMATRA**, [S.I.], 15 dez 2017. Disponível em <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/25998-projetos-de-lei-podem-dificultar-combate-ao-trabalho-escravo>. Acesso em: 10 nov 2018

FIGUEIRA, Ricardo. Por que o trabalho escravo? **Estudos Avançados**, v. 14, n. 38, p. 31-50, 1 abr. 2000.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e o trabalho análogo ao escravo: coincidência?** Indicadores de Emprego. 2014. Disponível em: <https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/tercerizac3a7c3a3o-e-trabalho-anc3a1logo-ao-escravo1.pdf>. Acesso em: 20 set 2018.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. Trabalho análogo ao escravo e o limite da relação de emprego: natureza e disputa na regulação do Estado. **Brasiliana - Journal for Brazilian Studies**, v. 2, n. 2, p. 187-218, 15 nov. 2013.

GOMES, Angela de Castro. **Cidadania e Direitos do Trabalho**. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Copyright 2002.

MANSOLDO, Felipe Fayer. Considerações sobre o caso Zara do Brasil e a possível inadequação do compromisso de ajustamento de conduta como resposta eficaz às violações de direitos humanos. **Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas**, [S.I.]. Disponível em: <http://homacdhe.com/dialogossobredireitoshumanos/wp-content/uploads/sites/5/2017/02/CASO-ZARA.pdf>. Acesso em: 10 nov 2018.

MPT em São Paulo. **MPT analisa descumprimento de acordo do caso Zara**. 11 mai 2015. Disponível em: http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/noticias-antigas/2015/maio/mpt%20analisa%20descumprimento%20de%20acordo%20do%20caso%20zara!/ut/p/z0/1Y3LDoIwEEV_pS5cmilEhS268AXGR2KwGzMpiKPOQajG-PWWuDdxdcyTmgIAVl8EkFWmKDPetHNT6tt8PFbLKXqzDcBjJKvHG4m3txcAhgCer3gyP4TTJNCIA12suAzJkh9aU3grRCcrmqrUAnoxZFlrf6UdUNVbmx7KpAzU3mEguNLYs3Ntgx6Xq_qwiUZmPzl_1SyrzAjPuyy4YtacK2LzuXuznXd_nPVd_UcRNHvQ-PrGi0/. Acesso em: 10 nov 2018

MPT. **Novo TAC amplia responsabilidade da Zara em casos de trabalho escravo**. São Paulo, 20 mai 2017. Disponível em: http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/acdb1cba-8f49-4df5-97da-8deb144fec15 . Acesso em: 10 nov 2018.

MPT. **Termo de Ajuste de Conduta (Inquérito Civil n. 000393.2011.02.002/2)**. São Paulo, 19 dez 2011. Disponível em: <https://www.sinait.org.br/docs/TACZARA.pdf>. Acesso em:

OJEDA, Igor. Zara admite que houve escravidão na produção de suas roupas em 2011. **Repórter Brasil**, [S.I.], 22 mai 2014. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2014/05/zara-admite-que-houve-escravidao-na-producao-de-suas-roupas-em-2011/>. Acesso em: 12 nov 2018

PINTO, Geraldo Augusto. A organização do trabalho no século 20: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. 3ª Edição. São Paulo: **Expressão Popular**, 2013.

PYL, Bianca e HASHIZUME, Maurício. Roupas da Zara são fabricadas com mão de obra escrava. **Repórter Brasil**, São Paulo, 16 ago 2011. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2011/08/roupas-da-zara-sao-fabricadas-com-mao-de-obra-escrava/>. Acesso em: 10 nov 2018.

PYL, Bianca e SANTINI, Daniel. Acordo entre Zara e MPT descarta dano moral coletivo. **Repórter Brasil**, [S.I.], 19 dez 2011. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2011/12/acordo-entre-zara-e-mpt-descarta-dano-moral-coletivo/>. Acesso em: 10 nov 2018.

Repórter Brasil. **Íntegra da sentença judicial em que a Zara é responsabilizada por escravidão**. [S.I.]. 14 abr 2014. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2014/04/integra-da-sentenca-judicial-em-que-zara-e-responsabilizada-por-escravidao>. Acesso em: 10 nov 2018.

SAVAGET, Júnia Castelar. O papel do Ministério Público perante a Justiça do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, 2000. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_61/Junia_Savaget.pdf. Acesso em: 12 nov 2018.

TEIXEIRA, Bárbara. **Direitos humanos e empresas**: a responsabilidade por exploração de trabalhadores em condições análogas à de escravo nas cadeias produtivas da indústria têxtil. 2018. Dissertação (Mestrado em Direito e Desenvolvimento) - Escola de Direito de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2018.

VAINFAS, Ronaldo. **Dicionário do Brasil Colonial - 1500-1808**. 1ª ed. São Paulo: Objetiva, 2000.

VIANA, Márcio Túlio. As Várias faces da terceirização. **Revista Faculdade Direito UFMG**, Belo Horizonte, v. 54, p.141-156, 2009.